



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**AÇÃO SINDICAL E A QUESTÃO DE GÊNERO: UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS
MULHERES NAS DIREÇÕES DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT.**

Élida Franco de Oliveira

**Salvador
2017**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**AÇÃO SINDICAL E A QUESTÃO DE GÊNERO: UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS
MULHERES NAS DIREÇÕES DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT.**

Élida Franco de Oliveira

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva

**Salvador
2017**

O48 Oliveira, Élide Franco de
Ação sindical e a questão de gênero: um estudo sobre a participação das
mulheres nas direções da Central Única dos Trabalhadores – CUT / Élide Franco
de Oliveira. - 2017.
198 f.: il.

Orientador: Profº Drº Jair Batista da Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia
e Ciências Humanas, Salvador, 2017.

1. Sindicalismo - Brasil. 2. Gênero. 3. Central Única dos trabalhadores (Brasil).
4. Igualdade – Brasil. 5. Mulheres na política. 6. Trabalhadoras. I. Silva, Jair Batista
da, II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
III. Título.

CDD: 305.40981

ÉLIDA FRANCO DE OLIVEIRA

AÇÃO SINDICAL E GÊNERO: UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS DIREÇÕES DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas na Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais e, aprovada em Vinte de outubro de dois mil e dezessete, pela comissão formada pelos professores:

Prof(a). Dr(a). Selma Cristina de Jesus (UFBA)

Doutora em Ciências Sociais pela UFBA

Prof(a). Dr(a). Zilmar Alverita da Silva (FFCH-UFBA)

Doutora em Ciências Sociais

Prof(a). Dr(a). Jair Batista da Silva (FFCH-UFBA)

Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a minha mãe por todo esforço e dedicação, ela que em momento algum deixou de contribuir para que eu chegasse até aqui, seja financeira ou emocionalmente, não só durante o período do mestrado, mas da graduação e da minha vida inteira. Dedico a ela este trabalho e a realização de mais essa conquista. Ela é, para mim, a representação de mulher, de mãe e de amiga. Obrigada, mainha!!

Obrigada também a meu pai por sua colaboração e incentivo na minha trajetória. Obrigada pela demonstração de orgulho em toda vez que uma socióloga é entrevistada na tv, dizer: “Olha, Élide, sua colega ali falando”.

Um agradecimento mais que especial ao melhor orientador que eu poderia ter. Jair, obrigada por ter sido e ainda ser um orientador que me inspira e me incentiva. Obrigada por ser essa pessoa que colaborou e colabora para o meu crescimento enquanto socióloga. Essa é uma relação de orientador e orientanda que teve início lá em 2011 e me possibilitou inúmeros aprendizados. Obrigada também pela amizade que construímos nesses últimos anos, ela é também de grande valor na minha vida pessoal. Desejo que ela se mantenha por muitos e muitos anos.

Obrigada à professora Graça Druck por ter me dado a oportunidade de fazer parte do seu grupo de pesquisa, pois sem ele minha vida acadêmica não seria a mesma. Obrigada também por todos os seus incentivos, seja através dos presentes em livros, leitura e colaboração na minha monografia e no projeto de mestrado ou nas nossas conversas.

Obrigada à professora Selma Cristina por todo seu carinho e atenção. Agradeço por sua colaboração durante toda a minha graduação e no mestrado. É muito importante saber que posso contar sempre com o seu apoio e amizade. Selminha, você faz parte da minha trajetória. Obrigada!!

Obrigada à Zilmar Alverita por prontamente ter aceitado fazer parte da banca de qualificação e da defesa final da dissertação. Sua atenção ao meu texto foi de grande importância para que eu pudesse avançar nesta pesquisa. Tenho grande admiração por você e por seu trabalho.

Obrigada também a todos os membros do grupo “Trabalho, precarização e resistência”/”Trabalho, trabalhadores e reprodução social” e também do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades - CRH, que durante esses últimos anos colaboraram de alguma forma na minha vida acadêmica. Um agradecimento especial às funcionárias Edna e Dora pelo carinho.

Agradeço imensamente as minhas amigas de todas as horas: Emilly, Lis, Priscila, Soraia e Tainã, que estão comigo desde a graduação e sempre confiaram no meu potencial. Obrigada pelo apoio e pelo carinho. A amizade de vocês com certeza colaborou e colabora para enfrentar os momentos difíceis da vida. Obrigada por estarem sempre presentes. Amo vocês, minhas losts!!

Agradeço também aos meus queridos amigos, também losts, Lucas e Leíse. Obrigada pelo incentivo e palavras de carinho. Obrigada pelos estudos em grupo que foram de grande ajuda no processo de seleção do mestrado e posterior a ele. Leíse, obrigada por sempre fazer o meu “abstract”. rsrs.

Obrigada a Aline, Romeo e Laura pela ajuda gratuita na análise do português e das regras da ABNT no texto final da dissertação. Obrigada, meu amigo e amigas!!

Obrigada a Capes pelo apoio financeiro para realização desta pesquisa.

A todos os professores do PPGCS pela colaboração direta e indireta na elaboração da pesquisa.

Obrigada a Lucíola Semião, secretária de mulheres da CUT, que de braços abertos me recebeu no coletivo de mulheres da entidade, que me concedeu entrevista e ainda me apresentou para todas as mulheres que foram importantes para a realização deste estudo.

Obrigada a todas as integrantes do coletivo de mulheres da CUT, sem elas essa pesquisa não seria desenvolvida da forma como foi.

Enfim, a construção do conhecimento não é algo individual, mas sim coletivo, por isso agradeço a todas as pessoas que colaboraram para o fechamento de mais este ciclo na minha vida.

“Essa luta não é fácil
Mas tem que acontecer
A mulher organizada
Tem que chegar ao poder”.

RESUMO

No presente trabalho, discutimos a participação das mulheres no movimento sindical, em especial na CUT, que historicamente é um espaço com maior presença masculina. Para isso, esta pesquisa analisa a participação das mulheres nas direções da Central Única dos Trabalhadores – CUT, buscando compreender quais ações a entidade tem realizado, quando criou a secretaria da mulher trabalhadora, em 2004, para aumentar a participação dessas nas suas direções. Além disso, a pesquisa busca identificar qual o local ocupado por essas mulheres nos cargos da entidade, ou seja, se estas estão inseridas em cargos com poder de deliberação. Procuramos compreender as mudanças ocorridas nos últimos tempos neste espaço quanto às demandas femininas, qual o espaço que elas ocupam nas pautas da entidade. Paralelamente, através dos dados da PNAD, como a composição da população economicamente ativa, taxa de atividade, nível de escolaridade, posição na ocupação, dentre outros, analisamos a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, para identificar as mudanças e as persistências delas neste segmento. Por fim, apresentamos a análise das resoluções de congressos e plenárias da CUT, além de nossa pesquisa de campo, que contou com a observação no coletivo de mulheres da CUT-Ba, entre julho de 2016 e julho de 2017, e a análise das entrevistas realizadas com as integrantes desse coletivo. Discutimos sobre as dificuldades ainda presentes na inserção das mulheres nas direções da entidade, como a falta de recursos para realização de atividades com relação às suas demandas, a não liberação dos sindicatos para essas atividades e a ausência das mulheres nos altos cargos da central.

Palavras-chave: sindicalismo; gênero; CUT; paridade; desigualdade.

ABSTRACT

In this academic work, we discuss the participation of women in the trade union movement, especially in the central Trade Union Central Única dos Trabalhadores - CUT in Brazil, which historically have been a space with significant male presence. Therefore, this research analyzes the participation of women in the directions of the Central Única dos Trabalhadores - CUT, seeking to understand what actions the organization has undertaken when it created the secretary of the working woman in 2004 to increase the participation of women in their directions. In addition, the research seeks to identify the place occupied by these women in the positions of the entity and if these women are inserted in positions with power of deliberation. We try to understand the changes that have occurred in recent times in this union center regarding women's demands and how important they are in the organization's guidelines. At the same time, we analyze the participation of women in the Brazilian labor market, through the PNAD data, such as the composition of the economically active population, activity rate, education level, occupation, among others, in order to identify the changes and the persistences in this segment. Finally, we will present the analysis of the resolutions of CUT congresses and plenary sessions, in addition to our field research, which took place in the CUT-Ba women's collective between July 2016 and July 2017, in addition to the analysis of the interviews conducted with the members of this collective. We discussed the difficulties still present in the insertion of women in the organization's leadership, such as the lack of resources to carry out activities in relation to their demands, the non-liberation of unions for these activities and the absence of women in the top positions of the union center.

Keywords: trade unionism; genre; CUT; parity; inequality.

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNMT - Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora

CONCUT – Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores

CPERS – Centro dos Professores do Rio Grande do Sul

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DEAM – Delegacia Especial de Atendimento à Mulher

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

MST – Movimento dos Trabalhadores sem Terra

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEA – População Economicamente Ativa

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios

PT – Partido dos Trabalhadores

SDR – Secretaria de Desenvolvimento Rural

SINTRAF – Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura Familiar

SINDPREV – Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

SNMT – Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Trabalhadores sindicalizados por sexo, Brasil (1992-1999).....	48
Tabela 2 – Trabalhadores sindicalizados por sexo, Brasil (2001-2009).....	51
Tabela 3 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, participação na população economicamente ativa e taxa de atividade, por sexo, na semana de referência, Brasil (2004-2014).....	68
Tabela 4 – Posição na ocupação das pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo, na semana de referência, Brasil (2004-2009).....	72
Tabela 5 – Posição na ocupação das pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo, na semana de referência, Brasil (2011-2014).....	76
Tabela 6 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo os grupamentos de atividade no trabalho principal, por sexo. Brasil (2004-2009).....	81
Tabela 7 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo os grupamentos de atividade no trabalho principal, por sexo. Brasil (2011-2014).....	84
Tabela 8 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, valores absolutos e relativos, segundo o sexo e as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos. Brasil (2004-2009).....	88
Tabela 9 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, valores absolutos e relativos, segundo o sexo e as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos. Brasil (2011-2014).....	91
Tabela 10 – Pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência, segundo o sexo e os grupos de estudo. Brasil (2004-2009).....	95
Tabela 11 – Pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência, segundo o sexo e os grupos de estudo. Brasil (2011-2014).....	96
Tabela 12 – Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais, na semana de referência. Brasil (2004-2014)	99
Tabela 13 – Taxa de desemprego Porto Alegre e Região Metropolitana (2004-2016).....	101
Tabela 14 – Taxa de desemprego São Paulo e Região Metropolitana (2004-2016).....	103
Tabela 15 – Taxa de desemprego Salvador e Região Metropolitana (2004-2016).....	105
Tabela 16 – Participação de mulheres e homens nos congressos da CUT (2006-2012).....	135
Tabela 17 – Participação de mulheres e homens nas diretorias da CUT (2006-2015).....	136

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Composição da gestão da CUT-Nacional 2006-2009.....	138
Quadro 2 – Composição da gestão da CUT-Nacional 2009-2012.....	139
Quadro 3 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2012-2015.....	140
Quadro 4 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2015-2019.....	141
Quadro 5 – Perfil das entrevistadas do coletivo da CUT-Bahia.....	151

SUMÁRIO

Introdução	01
Capítulo 1 – Sindicalismo e participação das mulheres	10
1.1 – Interlocução do movimento feminista com o movimento sindical.....	14
1.2 – As discussões sobre a questão da mulher trabalhadora nos congressos realizados nos sindicatos.....	22
1.3 – O movimento sindical e a participação feminina na década de 1990.....	33
1.4 – Incentivo à participação feminina nas direções sindicais: a questão da cota dentro da CUT.....	44
1.5 – Taxa de sindicalização nas décadas de 1990, 2000.....	47
Capítulo 2 – Participação das mulheres no mercado de trabalho	57
2.1 - Divisão sexual do trabalho.....	60
2.2 - Participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA).....	65
2.3 - O vínculo das mulheres e homens nas ocupações do mercado de trabalho brasileiro.....	70
2.4 - Inserção nos grupamentos ocupacionais no mercado de trabalho: os guetos ocupacionais femininos e os masculinos.....	79
2.5 – Rendimentos médios mensais de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro.....	87
2.6 – Nível de escolaridade de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.....	93
2.7 – Taxa de desemprego de mulheres e homens.....	97
Capítulo 3 - A participação das mulheres nas direções da CUT	108
3.1 - Análise das resoluções dos congressos da CUT.....	111
3.2 - Análise das resoluções das plenárias da CUT.....	126
3.3 - Participação das mulheres nos congressos e nas direções da CUT nacional.....	135
3.4 - O coletivo de mulheres da CUT-Ba.....	142
3.5 - Análise das entrevistas com as mulheres da CUT-Ba.....	149
Considerações finais	167
Referências	174
Anexos	180

Introdução

Ao escolher analisar a participação das mulheres nas direções sindicais, tendo a Central Única dos Trabalhadores – CUT como objeto de análise, nossa pesquisa discute um tema no movimento sindical que é pouco explorado pela literatura da Sociologia do trabalho. Buscamos compreender qual a inserção das mulheres nas direções da CUT e quais as ações que a mesma promove para o aumento da participação feminina na entidade. Dentre as razões para a escolha desta entidade como objeto de análise está o fato dela ter sido uma das primeiras a inserir o debate de gênero nos seus espaços e também pela criação da cota de participação de 30% para as mulheres nas suas direções, em 1993, sendo esse um importante avanço na luta pela inserção das mulheres nos espaços de poder no movimento sindical.

Nosso desejo de investigar a participação das mulheres nas direções da CUT surgiu a partir do projeto de pesquisa “Indicadores de precarização do trabalho e de resistência na Bahia”¹, no qual pudemos identificar o crescimento da taxa de sindicalização das mulheres nas últimas décadas. E, como afirma Saffioti (2004), a história de vida de cada pessoa encontra-se com fenômenos a ela exteriores, permitindo afirmar que ninguém escolhe seu tema de pesquisa, mas é escolhido por ele. Com isso, a partir das leituras sobre o sindicalismo no Brasil, percebemos que há poucos estudos que discutem sobre a representação da mulher nas instâncias diretivas das entidades sindicais. Estes estudos revelaram que o sindicato, historicamente, era constituído como um espaço masculino e que não era atraente para as mulheres. Além disso, quando elas chegavam às direções desses organismos de representação estavam em posição inferior a dos homens, isto é, ocupavam secretarias com menor poder deliberativo, pequena visibilidade e poucos recursos.

¹ Este projeto, sob a coordenação da professora Maria da Graça Druck de Faria, buscou a construção de indicadores de precarização do trabalho, de base quantitativa, através das fontes oficiais de dados do IBGE, MTE e Dieese. Foram construídos indicadores de precarização do emprego, indicadores de desemprego, indicador de intensificação do trabalho, indicadores de taxa de sindicalização, dentre outros.

Ao pesquisar sobre a inserção das mulheres na direção da CUT, faz-se importante também apresentar uma concepção de gênero, apesar de não podermos fazer aqui uma discussão exaustiva e aprofundada sobre esta categoria e a vasta literatura existente sobre o tema. De acordo com Scott (1995), as feministas passaram a utilizar a palavra “gênero” como uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos. O termo é utilizado para insistir na qualidade fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. Ou seja, apresenta-se como uma rejeição ao determinismo biológico que está implícito na palavra “sexo”. O gênero passa a ser uma forma de indicar a existência de construções sociais, entre as quais está a definição dos papéis atribuídos aos homens e às mulheres na sociedade.

A formulação de Scott (1995) sobre a categoria gênero está baseada, como a mesma afirma, na conexão integral de duas proposições: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. (SCOTT, 1995, p. 21). Para a autora, um dos elementos constitutivos da categoria gênero é que seu uso deve ser expandido para análises sobre o mercado de trabalho, a educação e o sistema político, pois o gênero também é construído em outras esferas além do parentesco, como na economia, na organização política, na cultura e nas representações.

Sardenberg e Macedo (2011), ao discutirem sobre a categoria gênero, afirmam que:

Gênero não é sinônimo de sexo, pois, quando falamos em sexo, estamos nos referindo aos aspectos físicos/fisiológicos que distinguem os machos das fêmeas da espécie humana. Por outro lado, quando nos referimos a gênero, estamos refletindo acerca de processos de construção cultural de relações que não decorrem de características sexuais diferenciadas entre homens e mulheres, mas de processos construtores dessas diferenças, produzindo, nesse movimento, desigualdades e hierarquias. (SARDENBERG E MACEDO, 2011, pág. 36).

As autoras apresentam que o primeiro desafio no que diz respeito ao gênero é que ser homem ou mulher não é uma construção natural e biológica, mas uma complexa articulação de ordem econômica, social, política, étnica e cultural que contribuem para a forma como pensamos e agimos enquanto homens ou mulheres.

Destaca-se também que a categoria gênero não nega a diversidade da condição social e da experiência feminina. Para Sardenberg e Macedo (2011), esta categoria permite pensar como os recortes de classe, etnia/raça e idade/geração permeiam as vivências de gênero, que constroem experiências masculinas e femininas bem distintas.

Scott (1995) também discute outro ponto importante para esta pesquisa, as relações entre gênero e poder. Para a autora, a atenção dedicada ao gênero não é explícita, porém constitui uma dimensão decisiva da organização de igualdade e desigualdade. As estruturas hierárquicas estão baseadas em compreensões gerais sobre a relação natural entre homem e mulher. Utiliza-se aqui como exemplo as atribuições dadas à classe operária francesa, quando no século XIX, os reformadores burgueses descreviam os operários em termos codificados como femininos (subordinados, fracos), ou os dirigentes operários e socialistas que atribuíam a posição masculina da classe operária como produtores fortes, protetores das mulheres e das crianças. Esses termos, para Scott (1995), não se referiam explicitamente ao gênero, porém reforçavam-no.

Ademais, Saffioti (1992) chama atenção para o fato de que as relações de gênero, evidentemente, refletem concepções de gênero internalizadas por homens e mulheres nas relações sociais. Dessa forma, o machismo não é algo restrito aos homens, tendo as mulheres também como suas portadoras. Para a autora, as diversas concepções de gênero são organicamente construídas e inter-relacionam-se dialeticamente, sendo que a superação da sua contradição ocorrerá através da prática política.

O debate sobre gênero nos ajuda a entender nosso objeto de estudo, pois a atribuição de papéis às mulheres e aos homens repercutiu e ainda repercute no mundo do trabalho e no espaço sindical, no qual as ideias de liderança e de direção, por exemplo, são associadas ao homem e não à mulher. A categoria gênero² surge justamente para problematizar essas e outras questões, nestes espaços e na sociedade em geral. Além disso, o debate sobre a questão de gênero, de raça, geracional, dentre outros, foi por muito tempo ignorado pelo movimento sindical, pois este acreditava que isto levaria à fragmentação/divisão da classe trabalhadora, cujo resultado, segundo essa concepção, seria o enfraquecimento da classe trabalhadora. Porém, as alterações no mundo do trabalho, no movimento sindical e na própria sociedade colocaram para as entidades sindicais a necessidade de discutir e propor ações que buscassem modificar a realidade de determinados membros, frações e segmentos da classe trabalhadora,

² Como afirmamos, não é possível fazer uma longa discussão sobre a categoria gênero, mas, gostaríamos de destacar que, estudos como os de Judith Butler (2010) têm problematizado a categoria e a sua distinção em relação ao sexo. De acordo com a autora, é preciso investigar o que é o “sexo”, ou seja, pesquisar qual a história dele, como foi estabelecido a dualidade do sexo. Butler (2010) considera que se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez a própria ideia do “sexo” seja uma construção social assim como o gênero, tornando, nesse sentido, nula a distinção entre os dois. Dessa forma, segundo a autora, o gênero não está para a cultura como o sexo está para a natureza, mas o sexo é também “o meio discursivo/cultural pelo qual a ‘natureza sexuada’ ou ‘um sexo natural’ é produzido e estabelecido como ‘pré-discursivo’, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura”. (BUTLER, 2010, p. 25).

a exemplo das mulheres.

A partir das formulações de Nancy Fraser (2006) é possível compreender a importância das discussões de gênero e da inclusão das demandas específicas das mulheres no movimento sindical. De acordo com a autora, o gênero se encaixa numa classificação que ela chama de coletividades bivalentes³, na qual para acabar com a injustiça social de seus integrantes são necessários remédios no campo da redistribuição e no campo do reconhecimento. As lutas por redistribuição buscam acabar com a injustiça econômica, que se encontra na estrutura econômico-política da sociedade. Dentre essas injustiças estão a exploração sobre o trabalho, a marginalização econômica e a privação a um padrão de vida material adequado. Quanto ao reconhecimento, Fraser (2006) afirma que este deseja acabar com as injustiças de ordem cultural e simbólica. Neste sentido, busca-se acabar com a dominação cultural, na qual um grupo é submetido a padrões de comunicação e interpretação associados à outra cultura, alheios a sua própria e o desrespeito, quando um grupo é difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas.

Com isso, Fraser (2006) apresenta que o remédio para o fim da injustiça econômica é uma reestruturação político-econômica, na qual pode envolver redistribuição de renda e reorganização da divisão do trabalho. O remédio para a injustiça cultural, diferentemente, é uma mudança cultural ou simbólica na sociedade, podendo envolver a valorização das diferenças desrespeitadas, além do reconhecimento e valorização positiva da diversidade cultural, com a finalidade de alcançar uma igualdade de status. Para a autora, o gênero, como coletividade ambivalente, encaixa-se nesses dois campos. Por um lado, o gênero possui dimensões econômico-políticas, pois é um princípio estruturante básico da economia política. Primeiramente, o gênero estrutura a divisão entre trabalho “produtivo” remunerado e trabalho “reprodutivo” e doméstico não remunerado, no qual as mulheres são as principais responsáveis pelo segundo. Segundo, que o gênero também estrutura uma divisão interna no trabalho remunerado, no qual entre as ocupações profissionais com maiores remunerações e prestígio predominam os homens, e as ocupações com baixos rendimentos e reconhecimento inferiorizado, a exemplo do trabalho doméstico, predominam as mulheres. Disso resulta uma estrutura econômico-política que constrói modos de exploração e marginalização marcados pelo gênero. (FRASER, 2006).

Por outro lado, o gênero também é uma diferenciação de valor cultural, no qual abarca

³ Fraser (2006) também apresenta a “raça” como uma coletividade bivalente, ou seja, esta também necessita de lutas no campo da redistribuição e do reconhecimento.

elementos que se assemelham mais à sexualidade do que à classe. Segundo Fraser (2006), uma característica central da injustiça de gênero é o androcentrismo, sendo este uma construção de normas que privilegiam os traços associados à masculinidade. Além disso, tem-se o sexismo cultural, no qual há uma desqualificação generalizada das coisas classificadas como “femininas”. Por conta dessa desvalorização, as mulheres sofrem diversos danos, como a violência e a exploração sexual, a violência doméstica generalizada, a exclusão ou marginalização das esferas públicas e centros de decisão e a negação de direitos legais e proteções igualitárias.

Ainda em relação ao reconhecimento, Fraser (2007) chama atenção que tratar o reconhecimento como uma questão de justiça possui uma segunda vantagem, pois, o não reconhecimento significa ter negada a condição de parceiro integral na interação social, além do impedimento de participar como um par na vida social, através desses padrões institucionalizados de valoração cultural que estabelecem alguém ou um grupo, nesse caso, as mulheres, como desmerecedoras de respeito. Com isso, para a autora, quando estes padrões são institucionalizados, eles impedem a paridade de participação, assim como também o fazem as desigualdades de distribuição.

O termo “paridade” é, para Fraser (2007), a condição de ser um par, de possuir igualdade de condição com os outros, ou seja, de estarem partindo do mesmo lugar. Para que esta paridade ocorra, a autora considera serem necessárias duas condições. A primeira diz respeito à distribuição dos recursos materiais, para que seja assegurado aos participantes voz e independência. Essa condição a autora classifica como a condição objetiva da paridade participativa. Nesta condição, são excluídos os arranjos que institucionalizam a privação, a exploração, renda, tempo livre, etc., que impeçam as pessoas de interagirem plenamente como parceiros na vida social. A segunda condição relaciona-se à valoração cultural, ou seja, é necessário que os padrões culturais institucionalizados expressem respeito igual a todos os integrantes, assegurando a oportunidade de participação para todos. Essa segunda condição é denominada pela autora como condição intersubjetiva de paridade participativa. Nesta condição estão excluídas normas que depreciam algumas categorias de pessoas e características associadas às mesmas. Com isso, excluem-se os padrões que negam para algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação social.

Com base nas discussões de Fraser (2006; 2007), podemos considerar que, no Brasil, as mulheres experimentam os dois tipos de injustiça discutidos pela autora, pois elas se encontram nas ocupações com menores rendimentos e são maioria naquelas com alto grau de

precarização, como o trabalho doméstico⁴. Além disso, a exclusão ou marginalização dos centros de decisão é algo central na investigação da nossa pesquisa, pois, historicamente as mulheres não ocupam os principais cargos de direção nas entidades sindicais que possuem poder de deliberação, a exemplo da presidência.

Para realização da pesquisa, nossa metodologia consistiu, primeiramente, na revisão da bibliografia sobre sindicatos, com enfoque na participação das mulheres nessas entidades, ou seja, em análises que versem sobre a inserção delas nos espaços de decisão do movimento sindical, além de estudos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, com o objetivo de compreender as mudanças e persistências nas desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho foram construídos dados sobre a posição na ocupação, rendimentos, anos de estudo, taxas de desemprego, dentre outras. Para a construção desses dados, utilizamos duas bases de dados, a primeira delas é a Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios – PNAD, realizada anualmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, exceto nos anos em que ocorrem o censo, desde 1967. A PNAD é uma pesquisa de grande importância para analisar o mercado de trabalho brasileiro, pois através dela é possível observar vários aspectos da dinâmica do mercado de trabalho, a exemplo dos citados acima. Utilizamos o Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, software de análise dos dados estatísticos, para processar os micro dados da PNAD. A segunda base de dados utilizada foi a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizada mensalmente, desde 1984, no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Salvador, Belo Horizonte, Recife e Fortaleza, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

Na segunda etapa da pesquisa, analisamos os documentos produzidos pela CUT, como resoluções de congressos e plenárias, materiais disponíveis no site da entidade, com o objetivo de identificar quais ações a central tem promovido para aumentar a participação feminina nas suas direções, além de buscar evidências sobre quais os espaços são ocupados por essas mulheres nas instâncias de poder deste organismo sindical. Foram analisadas as resoluções dos quatro últimos congressos da entidade, referentes aos anos de 2006, 2009, 2012 e 2015; e as quatro últimas plenárias, referentes aos anos de 2005, 2008, 2011 e 2014. Nossa investigação nestes documentos toma como base o ano de 2004, pois foi neste ano que a secretaria de mulheres da entidade foi criada, com o objetivo de discutir e propor políticas

⁴ De acordo com os dados da PNAD, em 2014, as mulheres representavam 15,6% da posição na ocupação “trabalho doméstico”, enquanto que os homens representavam 1,1% na mesma ocupação. No capítulo dois abordaremos a questão do trabalho doméstico com maior profundidade.

sobre as demandas específicas das mesmas.

Destacamos neste ponto que, como afirma Rousso (1996), consideramos como “fontes” todos os vestígios do passado que foram conservados pelas pessoas e pelo tempo, voluntariamente ou não, e essas fontes podem ser originais ou reconstituídas, minerais, escritas, sonoras, fotográficas, audiovisuais, etc., que o historiador e o cientista social, de forma consciente, deliberada e justificável, decidem utilizar em elementos de comprovação para reconstruir uma sequência particular do passado. As fontes são diversas e, como afirma o autor, isso implica a escolha das fontes mais pertinentes para determinadas investigações, não por elas mesmas, mas em relação às perguntas que o observador faz previamente. Além disso, o documento escrito, produzido por indivíduos ou instituições, foi produzido não com o objetivo de ser utilizado posteriormente, mas com um objetivo imediato, sem o caráter de “fonte” que pode ser assumido posteriormente. Portanto, destaca Rousso (1996), um testemunho obtido ou um documento conservado só passam a serem fontes no momento em que o observado classifica-as como tais. Para o autor, toda fonte é uma fonte “inventada”, e isso permite, para ele, nos prevenir contra o fetichismo do documento, pois nenhum documento fala por si só.

Durante a pesquisa também foi possível participar das reuniões do coletivo de mulheres da CUT-Ba. O primeiro contato com o coletivo ocorreu através da secretária de mulheres da central, que nos permitiu participar como ouvintes das reuniões do mesmo. As reuniões ocorrem uma vez ao mês, podendo ser realizada mais de uma ao mês, caso haja necessidade para organização de seminários ou outra atividade, sendo estas geralmente realizadas na sede da central, ou nos sindicatos filiados a mesma. A primeira reunião que participamos ocorreu em julho de 2016, e, até o término da pesquisa, foi possível participar de nove reuniões do coletivo, dois seminários sobre a questão da mulher, o primeiro realizado na sede da CUT-Ba, em agosto de 2016, em Salvador; e o segundo na sede do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura Familiar – SINTRAF, em outubro de 2016, em Feira de Santana-Ba. Além disso, foi possível também participar do 11º Plenária-Congresso Extraordinário Maria Letícia Lula da Silva, da CUT-Ba, realizado em julho de 2017 no Hotel Real Classic, em Salvador-Ba. Durante a participação nas reuniões do coletivo e nos demais eventos foram feitas anotações sobre o ocorrido naqueles espaços. A participação nas reuniões do coletivo e nos seminários nos possibilitou uma maior compreensão em relação ao discurso e a prática da CUT sobre as demandas específicas das mulheres, em especial do nosso objeto, a participação das mesmas nas suas diretorias.

Nossa participação no coletivo de mulheres ocorreu sob a forma de uma observação participante, pois, durante os seminários e reuniões colaboramos com a organização dos mesmos e fomos, inclusive, relatores em duas atividades. Em relação a isto, destacamos as considerações de Bourdieu (2009) sobre a relação entre o observador e o seu objeto, no nosso caso, as integrantes do coletivo de mulheres. Referindo-se ao etnólogo, o autor afirma que a relação prática que este possui com o seu objeto, sendo excluído do jogo real das práticas do local observado, por não ter ali um lugar, exceto por escolha, é o limite e a verdade que o observador, mesmo não sendo este o seu desejo, tem com o seu objeto. A posição de espectador que ele retira da situação para observá-la, segundo o autor, significa uma ruptura epistemológica e social. Nesse sentido, a situação do etnólogo demonstra a verdade da relação que os observadores possuem com a ação que eles enunciam e analisam.

Por último, foram realizadas onze entrevistas com as participantes do coletivo de mulheres, sendo que destas seis são dirigentes da atual gestão da CUT-Bahia e cinco não são dirigentes da entidade. Utilizamos o critério de saturação, ou seja, quando as informações passam a ser repetidas, para encerramos em onze as entrevistas realizadas. Todas as entrevistas foram gravadas e depois transcritas para a análise. Três entrevistas foram realizadas durante o 11º Plenária-Congresso da entidade, quatro na sede da CUT-BA, e as demais nos respectivos sindicatos das entrevistadas.

Esta dissertação está organizada em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais. No primeiro, intitulado “sindicalismo e participação das mulheres”, buscamos apresentar as principais discussões nas pesquisas e nos estudos sobre o movimento sindical em que contenham análises da participação das mulheres neste espaço. Ao longo do capítulo são discutidas questões como os primeiros congressos realizados nos sindicatos sobre as demandas femininas e a sua baixa participação no sindicalismo brasileiro, a criação da cota de participação na CUT e a relação entre o movimento feminista e o movimento sindical. Além disso, são apresentadas e discutidas as taxas de sindicalização de homens e mulheres da década de 1990 e 2000 com o objetivo de perceber qual o comportamento da taxa feminina em relação à masculina nos últimos anos.

No segundo capítulo, intitulado “participação das mulheres no mercado de trabalho”, o objetivo é apresentar um pequeno panorama da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e identificar as mudanças e permanências na desigualdade com relação aos homens, com isso são analisados os dados referentes aos vínculos de homens e mulheres, ou seja, onde cada um desses se encontra no mercado de trabalho, se são empregadores, empregados,

trabalhadores por conta própria, trabalhadores domésticos, etc. Analisamos também os dados referentes aos rendimentos recebidos por ambos, a média de anos de estudos, os grupamentos profissionais mais ocupados por cada um, dentre outros elementos considerados relevantes para a nossa pesquisa.

No terceiro e último capítulo são apresentadas as análises realizadas nas resoluções dos congressos e plenárias da CUT. Buscamos apresentar como a entidade tem, nesses últimos anos, discutidos as pautas específicas das mulheres e quais as propostas de ação para superar as dificuldades das mesmas. Além disso, também discutimos sobre nossa participação no coletivo de mulheres da CUT-Ba, nas reuniões e nos seminários promovidos pelo mesmo. Por último, neste terceiro capítulo apresentamos as análises das entrevistas realizadas com as integrantes dos coletivos, que nos possibilitou compreender com maior profundidade sobre a participação das mulheres nas direções da entidade, as mudanças e os desafios ainda presentes.

Por fim, nas considerações finais resgatamos alguns pontos discutidos durante este trabalho e apresentamos algumas conclusões sobre o mesmo, como o aumento das discussões sobre as demandas das mulheres nas resoluções de congressos e plenárias da CUT, a exclusão das mulheres nos cargos com maior poder deliberativo na entidade e algumas questões surgidas durante a realização da pesquisa, por exemplo: a inclusão das demandas das mulheres nas pautas da entidade é fruto delas ou do conjunto da central? Há uma divisão sexual do trabalho no interior do movimento sindical? As mulheres possuem recursos na entidade para realizar atividades que versem sobre as suas demandas? A política de cotas e a paridade permitiram as mulheres acesso aos cargos de decisão da central? Enfim, o que mudou e o que persistiu com a participação das mulheres nas direções da CUT?

Capítulo 1 – Sindicalismo e participação das mulheres

Os estudos sobre o sindicalismo brasileiro, em sua maioria, têm enfatizado que a classe trabalhadora é urbana, industrial e masculina. Eles analisam as ações e formas de organização dos sindicatos e das centrais sindicais como as paralisações, as greves gerais, piquetes, negociações, suas políticas, sua estrutura, etc. Portanto, desde a década de 1930 diversos estudos foram produzidos sobre a classe trabalhadora e seus organismos de representação, seu processo de formação, seu ideário, o perfil dos seus dirigentes, etc. Além disso, um conjunto de pesquisas direciona sua atenção para o funcionamento do sindicalismo, a sua relação com o Estado, com o patronato e com os trabalhadores. Muitas dessas pesquisas buscaram e buscam analisar, por exemplo, as formas de atuação da CUT, maior central sindical brasileira, e as ações que esta promoveu e promove no país. Diversos autores, a exemplo de Boito Jr. (1981; 1995; 2001), possuem estudos sobre a estrutura do sindicalismo brasileiro, as suas consequências sobre as formas de organização e atuação, os efeitos políticos e ideológicos sobre os trabalhadores, além de expor as posições dos sindicatos e sindicalistas sobre essa estrutura. Apesar dessa diversidade de pesquisas sobre o movimento sindical, existem poucos estudos sobre a participação das mulheres nesta forma de movimento como um todo e um número menor ainda de investigações que se debruçam sobre a participação das mulheres nas direções desses movimentos.

As discussões sobre o sindicalismo, de acordo com Silva e Campos (2014) sempre foram de grande importância nos estudos sobre o mundo do trabalho na sociedade contemporânea. Os sindicatos são um instrumento de organização e mobilização dos trabalhadores, e seu surgimento se confunde com o próprio desenvolvimento do capitalismo, ao ponto de podermos afirmar o sindicato como resultado do desenvolvimento da própria sociedade burguesa, mas não sendo, vale ressaltar, exclusivo desta formação social. A complexificação das relações econômicas, sociais e políticas, as novas configurações das relações de classes e a feição do Estado modificam as formas de organização e atuação dos sindicatos, tornando igualmente complexas as suas contradições internas, suas formas de atuação e instrumentos de mobilização e luta, isso possibilitou novas formas de investigação

para melhor entendimento dos seus fenômenos. Carvalho (2001) reforça que as transformações na forma de trabalho, com a fragmentação, heterogeneização e complexificação, criaram obstáculos no aumento da sindicalização, pois as diferentes categorias de trabalhadores produzidas não possuem estabilidade empregatícia, a exemplo dos trabalhadores em pequenos estabelecimentos, trabalhadores em tempo parcial, imigrantes, jovens e mulheres.

Como afirma Araújo (2005), as abordagens predominantes nos estudos sobre o trabalho e o ressurgimento do movimento operário em 1978, baseavam-se em uma noção de classe que se referia a uma posição estrutural no processo produtivo e buscavam construir um padrão explicativo universalizante, desconsiderando ou negligenciando as distintas particularidades presentes no interior da classe trabalhadora. Para a autora, a classe enquanto “ser social” deixava na sombra as diferenças, e quando consideradas eram apontadas como um nível secundário nas análises sociais.

Souza-Lobo (2011), afirma que o crescimento da força de trabalho feminina e o aumento da sua taxa de sindicalização não foram suficientes para que as análises sobre o mercado de trabalho e os sindicatos incorporassem a questão de gênero nas suas investigações e estratégias de luta. Para que isso ocorresse, foi necessário que um movimento social, os movimentos de mulheres, fosse às ruas e abalasse a produção sociológica para que a questão fosse levada em consideração e começasse a aparecer em seminários, congressos, encontros, livros, artigos e, especialmente, na sociedade. É neste contexto que estudos sobre as operárias foram desenvolvidos, como os de Heleieth Saffioti (1969; 1976). Porém, a autora afirma que se criou um outro tipo de perversão sociológica, pois os estudos sobre as operárias passaram a ser objeto específico de uma Sociologia, com temas e análises que não incorporavam a categoria gênero aos estudos sobre a classe operária e o movimento operário.

São duas as razões, de acordo com a autora, para a resistência em articular as categorias classe⁵ e gênero. A primeira delas refere-se à ideia de homogeneidade da classe

⁵ É necessário destacar que, assim como Souza-Lobo (2011), tomamos como referência a noção de classe definida por Thompson: Por classe, entendo um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria-prima da experiência como na consciência. Ressalto que é um fenômeno histórico. [...] Ademais, a noção de classe traz consigo a noção de relação histórica. Como qualquer outra relação, é algo fluido que escapa à análise ao tentarmos imobilizá-la num dado momento e dissecar sua estrutura. [...] A relação precisa estar sempre encarnada em pessoas e contextos reais. [...] A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas

operária, na qual não existiria no interior da classe as clivagens de gênero, raça, geração, etc. Além disso, o conceito de homogeneidade é construído a partir do lugar da produção. A classe operária seria vista como a “personificação do trabalho” em oposição à burguesia como a “personificação do capital”. A segunda razão diz respeito à assimilação feita entre heterogeneidade e fragmentação da classe, ao levar em conta aspectos como as clivagens de gênero e raça, por exemplo. Está subjacente neste argumento que a ideia de homogeneidade significaria força, enquanto a heterogeneidade e a fragmentação significariam fraqueza. Logo, a força da classe trabalhadora não deveria ser quebrada por questões que acentuassem suas diferenças internas. (SOUZA-LOBO, 2011).

Para Souza-Lobo (2011), essas ideias prejudicaram os estudos sobre o operariado feminino, pois a separação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo impossibilitava a compreensão da inserção dupla das operárias em ambos os trabalhos. Dificultou também a compreensão nas diferenças da qualificação feminina e masculina e na assimetria entre o discurso sindical e o discurso das operárias. O esforço de estudo da autora foi criticar este tipo de análise e argumentos que sustentaram a “natural assexualidade da classe operária”. (Souza-Lobo, 2011, p. 126).

Para Araújo (2005), os estudos sobre o sindicalismo ao considerar a categoria gênero, demonstram a influência do movimento feminista sobre a ação sindical, principalmente a partir do surgimento do “novo sindicalismo”⁶. Ademais, as práticas e posturas sexistas desses espaços, como desvalorização do trabalho da mulher e não reconhecimento do seu direito de participação política, são discutidas por seus integrantes, sendo ampliadas as pautas de reivindicação pela inclusão de temas e demandas das mulheres. É importante destacar também, que além da inclusão do gênero nos estudos sindicais, a autora ressalta que a incorporação dessa categoria tem sido necessária e crescente nos estudos do trabalho, com pesquisas sobre a saúde dos trabalhadores, apontando que há também no adoecimento com o trabalho “modos sexuados de viver”, surgindo novas epidemias profissionais e os impactos

experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. (THOMPSON, 2004, p. 9 e 10). Como podemos ver, de acordo com o autor, a formação da classe ocorre quando homens partilham das experiências comuns. Mas, como afirmou Souza-Lobo (2011), essas experiências não ocorrem da mesma forma para homens e mulheres no interior da classe trabalhadora, sendo necessária também a análise das relações daqueles e daquelas que fazem parte da mesma.

⁶ De acordo com Santana (1998), as propostas do “novo sindicalismo” deveriam ser entendidas como uma negação das práticas realizadas pelo sindicalismo no período anterior ao golpe militar de 1964. Este movimento se caracterizaria pela dedicação prioritária as reivindicações imediatas da classe trabalhadora, uma proximidade maior entre a sua base e a representação, além de um confronto com a estrutura sindical corporativa.

gerados sobre a saúde reprodutiva das mulheres.⁷

Neste primeiro capítulo apresentaremos as discussões sobre a participação das mulheres no movimento sindical. A maioria dessas análises é feita tendo como referência a década de 1970, pois foi neste período que houve o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e também no movimento sindical. Autoras como Elisabeth Souza-Lobo e Ângela Araújo⁸ discutem sobre a conexão entre o movimento feminista brasileiro e a participação das mulheres nos sindicatos e nas centrais sindicais. Estas autoras acreditam que essa conexão entre o movimento feminista e o movimento sindical foi de grande importância para dar visibilidade às questões femininas no movimento sindical, apontando, principalmente para os homens sindicalistas, como afirma Souza-Lobo (2011), que a classe operária tem dois sexos, ou seja, que esta não é homogênea, e que as demandas das mulheres devem ser colocadas na pauta sindical.

Discutiremos ainda neste primeiro capítulo os congressos sobre a questão da mulher trabalhadora nos sindicatos, buscando compreender como ocorreram as primeiras discussões sobre as demandas específicas das mulheres no movimento sindical brasileiro. Com isso, esses congressos possuíram um papel importante na difusão das demandas femininas, da sua inserção diferenciada no mercado de trabalho e no movimento sindical. As discussões promovidas pelas mulheres nestes congressos denunciaram os assédios sofridos pelas operárias e revelaram a importância de ações que promovessem uma maior participação das mulheres no sindicalismo e a atenção para suas especificidades. A partir deles foram criadas comissões em diversos sindicatos que buscavam chamar a atenção dos sindicalistas e das lideranças para a heterogeneidade e as particularidades da classe trabalhadora.

Ademais, Mary Castro (1995) e Araújo e Ferreira (2000) realizaram estudos sobre a participação feminina na CUT e apontam as ações realizadas pela entidade sobre a questão, como a criação da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT, e as ações desta ao longo dos anos de 1980. Nos anos 1990, outro passo importante no interior da central sobre a participação das mulheres foi a criação da cota de 30% nas suas direções com o

⁷ Neste ponto, Araújo (2005) aponta as pesquisas que focam o stress e as lesões por esforço repetitivo (LER), que desmascaram o discurso sexista de médicos e gerentes, que consideravam estas como “doenças femininas”, pois apresentaram o nexos causal dessas doenças entre as mulheres pelas condições de trabalho que são marcadas pelo esforço físico, repetitividade e intensificação.

⁸ Souza-Lobo discute a conexão entre o movimento feminista e o movimento sindical no livro “A classe operária tem dois sexos” (2011); e Ângela Araújo também discute a questão no texto “Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical (1978-1988)” (1998).

objetivo de incentivar a participação feminina nas instâncias de poder, lugar ocupado majoritariamente pelos homens.

Nossa pesquisa procura também apresentar as ações do movimento sindical durante a década de 1990, que, de acordo com a literatura, não deu continuidade as mesmas estratégias da década anterior, com isso buscamos apontar como aparece o debate sobre as questões das mulheres no interior do movimento durante esse período.

Por fim, a partir dos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios – PNAD apresentaremos a taxa de sindicalização feminina nas décadas, 1990 e 2000⁹ para discutir a evolução da mesma no período. Paralelamente, apresentaremos as discussões recentes sobre o movimento sindical brasileiro quanto às quedas na sua taxa de sindicalização como um todo e as implicações para as ações do movimento e, em particular, o seu impacto sobre as demandas femininas.

1.1 – Interlocução do movimento feminista com o movimento sindical

Neste momento nosso objetivo não é discutir sobre a história do movimento feminista no mundo e no Brasil, mas sim apresentar uma breve discussão sobre a relação existente entre este movimento e o movimento sindical no país. Costa e Sardenberg (2007) apresentam que o movimento feminista tem origem no final do século XVIII, particularmente na França e na Inglaterra, em meio as transformações do século, como o estabelecimento do capitalismo como sistema econômico; e toma corpo no século XIX, na maioria dos países europeus e nos Estados Unidos, a partir do momento que as mulheres percebem a sua situação de inferioridade na sociedade.

Em relação às diferentes correntes feministas, as autoras afirmam que nos primeiros momentos do movimento feminista, podemos identificar duas tendências básicas: o feminismo sufragista ou burguês e o feminismo socialista. A primeira corrente caracterizou-se como moderada e reformista, mesmo que, em alguns momentos, tenha praticado táticas mais violentas, a exemplo das sufragistas inglesas. Porém, essa corrente, basicamente reivindicava reformas jurídicas em relação ao estado da mulher, baseando-se na noção de igualdade nas

9 Analisaremos a década de 1990 e 2000 para podermos entender como as transformações no movimento sindical brasileiro deste período afetaram a taxa de sindicalização de homens e mulheres, sendo que, durante a década de 1990, como discutiremos durante o capítulo, houve uma dificuldade de ação para o movimento sindical diante do ataque do neoliberalismo; enquanto que, na década de 2000, há nesse mesmo movimento uma reconfiguração.

leis para solucionar os problemas sofridos pelas mulheres. Esta corrente não questionava os papéis de mãe e esposa reproduzidos na sociedade, por exemplo. Não havia a preocupação em analisar a contradição entre a entrada da mulher no mercado de trabalho e as consequências para as operárias, obrigadas a arcar com a dupla jornada de trabalho.

A segunda corrente, socialista, de acordo com Costa e Sardenberg (2008) percebia a opressão feminina como consequência do surgimento da propriedade privada, parte, portanto, do problema social geral das sociedades divididas em classes para discutir sobre a condição da mulher. Dessa forma, a luta pelo fim das classes sociais, também era uma luta pelo fim das desigualdades em outras dimensões, como sexo, raça, idade e etc. Ou seja, a socialização dos meios de produção possibilitaria, automaticamente, uma sociedade mais igualitária em termos de gênero. Para as socialistas, não havia problemas específicos das mulheres, elas consideravam as reivindicações feministas como um fator de divisão no movimento operário internacional, cuja consequência seria o enfraquecimento da luta emancipatória mais ampla. Para as autoras, o medo dessa divisão impossibilitou as socialistas de promoverem uma luta mais contundente em defesa dos direitos das mulheres. Porém, destacam que este medo não era em vão, pois as socialistas sempre enfrentaram hostilidades e preconceitos dentro do movimento operário. Houve inclusive rechaço por parte dos trabalhadores quanto à participação das mulheres na produção social por acirrar a concorrência no mercado de trabalho, além disso, eles não aceitavam a presença de mulheres nos sindicatos, levando-as a constituir sindicatos independentes. (COSTA E SARDENBERG, 2008).

Essas duas tendências dominarão o feminismo internacional por mais de um século, quando na década de 1960 a onda contestatória ocorrida em diversas formações sociais, a exemplo da França, sacode todos os valores estabelecidos não só no interior do movimento feminista, mas também formas de ação tradicionais, tais como sindicatos, partidos, questionando padrões e práticas até então instituídas. Segundo as autoras, surge desse momento um “novo” feminismo, pois se propõe a ir além da igualdade jurídica de direitos. Contesta-se o papel da mulher na família, no trabalho e na sociedade e esta luta pelas transformações das relações humanas. Dessa forma, o movimento questiona as relações sociais da produção material e também as relações afetivas e sexuais entre os seres humanos, propondo-se a lutar por mudanças históricas. Pinto (2010) também afirma que esse feminismo, que aparece como um movimento libertário demonstra a existência de outra forma de dominação, além da clássica dominação de classe, a dominação do homem sobre a mulher.

Sobre o feminismo socialista, é necessário destacar ainda que a problematização do

papel da mulher na família, no trabalho e na sociedade é algo discutido há muito tempo entre os marxistas, ou seja, este debate não teve início na década de 1960. Goldman (2014), afirma que os bolcheviques, na década de 1930, discutiam sobre a dupla jornada das mulheres, como estas além das atividades realizadas nos locais de trabalho, ainda eram as principais responsáveis por criar os filhos, costurar, lavar, passar, limpar e etc. nas suas residências. Outra questão discutida dizia respeito ao matrimônio. De acordo com a autora, a ideia soviética de matrimônio, em 1920, baseava-se em uma relação entre iguais, uma união de camaradas constituída de afeto mútuo e soldada por interesses comuns.

As questões específicas das mulheres foram pensadas e ações jurídicas foram construídas pelos bolcheviques para o alcance, inicialmente jurídico, da igualdade entre homens e mulheres. Segundo Goldman (2014), em outubro de 1918, um ano após a chegada dos bolcheviques ao poder, o mais alto órgão legislativo, o Comitê Executivo Central do Soviete, ratificou um Código completo do casamento, da Família e da Tutela. Este código captou em lei uma ideia revolucionária das relações sociais, baseada na igualdade das mulheres e no “definhamento” da família.

Em relação ao movimento feminista no Brasil, Costa e Sardenberg (2008) asseguram que, ao longo da sua história no país, o movimento assumiu várias formas de luta, diferentes bandeiras e facetas, passando por sufragista, anarquista, socialista, comunista, burguês e reformista. Durante os primeiros anos do século XX, por exemplo, Pinto (2010) aponta que as sufragetes brasileiras, lideradas por Bertha Lutz¹⁰, iniciaram a luta pela conquista do voto, tendo o direito sido conquistado em 1932. Este tipo de feminismo no Brasil perde força nas primeiras décadas do referido século, e aparece novamente com importância a partir dos anos finais da década de 1970 e nos anos 1980.

Segundo a autora, com a redemocratização nos anos 1980, o feminismo brasileiro passa por uma fase de grande efervescência, lutando pelos direitos das mulheres, tendo inúmeros grupos e coletivos em todas as regiões discutindo diversos temas, como violência, sexualidade, direito do trabalho, igualdade no casamento, etc. Estes grupos feministas, muitas vezes, organizavam-se próximos aos movimentos populares de mulheres, localizados em bairros pobres e favelas, que lutavam por educação, saneamento, habitação e saúde.

A partir dessa breve exposição sobre o movimento feminista, veremos como autoras, a

¹⁰ Segundo a autora, BERTHA Luz foi uma bióloga, cientista de importância, que retornou ao Brasil após estudar no exterior, em 1910, e iniciou a luta pelo voto. Ela também foi uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização que fez campanha pública pelo voto.

exemplo de Souza-Lobo (2011) e Capellin (1994), apresentam como ocorreu esse processo de maior inserção das mulheres no movimento sindical e a importância do movimento feminista para a introdução das demandas das mulheres neste espaço com presença e características majoritariamente masculinas. As autoras argumentam que a partir dessa interlocução entre o movimento feminista e o movimento sindical houve grande avanço em diversos sindicatos e centrais sindicais do país, possibilitando a criação de comissões e secretarias específicas sobre a questão da mulher trabalhadora. Ademais, discutem também quais as dificuldades que as mulheres enfrentaram e enfrentam para uma participação mais ativa no movimento sindical, impossibilitando que estas participem de forma semelhante à dos homens.

Toda a discussão das autoras sobre as mulheres no movimento sindical é importante, pois nos oferece o ponto de partida para podermos analisar quais ações atualmente a CUT tem realizado para permitir a maior participação feminina na entidade e nos seus sindicatos filiados, além de possibilitar analisar as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no sindicalismo e na sociedade.

O estudo de Souza Lobo (2011) problematiza a participação das mulheres nos sindicatos e apresenta o processo de entrada das mulheres nessas entidades. A autora afirma que a maior participação das mulheres na força de trabalho, entre 1970 e 1980, aumentando a porcentagem de operárias nos diferentes ramos industriais, também foi verificado no movimento sindical, levadas pela retomada das lutas operárias e das ondas de greves de 1978¹¹. Afirma ainda que neste período houve um aumento na taxa de sindicalização dos dois sexos, porém, com uma porcentagem mais expressiva entre as mulheres. Para a autora, o aumento da taxa de sindicalização feminina pode ser explicado por dois motivos, primeiro pela radicalização das lutas naquele período, e segundo, pela existência do movimento social de mulheres iniciado desde 1975.

Esse movimento social de mulheres, para Souza-Lobo (2011), diz respeito a um conjunto de movimentos sociais, como os grupos de mulheres organizadas por reivindicações democráticas, a exemplo do “movimento das mulheres pela anistia”, por lutas pela melhoria das condições de vida, como o “movimento contra a carestia”, lutas por criação de creches e berçários, os movimentos de bairros, etc.

11 De acordo com Santana (1998), as greves de 1978, que foram iniciadas pelos metalúrgicos do ABC Paulista e se expandiu para outras categorias, romperam com o silêncio geral que a classe trabalhadora havia se entregue, pelo menos desde 1968, desencadeando a partir daí um importante movimento no ressurgimento do sindicalismo brasileiro.

Ao analisar as taxas de crescimento da População Economicamente Ativa (PEA)¹² e a taxa de sindicalização¹³ entre 1970 e 1978, Souza-Lobo (2011) percebeu que a segunda taxa foi maior que a primeira. As taxas de crescimento de sindicalização até o ano de 1977 acompanham as taxas da PEA, porém, modificando esta tendência, em 1978, a taxa de sindicalização obtém um salto, sendo maior entre as mulheres que entre os homens. Para a autora, esse aumento proporcional das sindicalizadas superior ao da força de trabalho a partir de 1976 é o início de uma mudança nas relações entre as mulheres e os sindicatos.

Novamente, a autora considera que esse processo de mudança pode ser explicado pelo surgimento do movimento de mulheres e o impacto deste na sociedade. Ressalta-se que este pode ser também fruto da entrada do maior número de mulheres no mercado de trabalho, assim como os serviços de assistência social que podem ter atuado como atrativo para a maior sindicalização das mulheres. Para Souza-Lobo (2011), a relação entre o movimento feminista e sindical não foi uma relação mecânica de causa e efeito, mas uma articulação que foi possível, dada a conjuntura social e política do país e dos objetivos das novas lideranças sindicais, pois as estratégias do novo sindicalismo implicavam a mobilização de grupos operários que se encontravam afastados dos sindicatos.

Capellin (1994) também destaca a influência do movimento feminista sobre a participação das mulheres no sindicalismo. Para a autora, no interior do movimento feminista são construídas reflexões sobre as especificidades femininas, como a dupla jornada de trabalho, os salários inferiores em relação aos homens, dentre outras. Algumas das exigências discutidas pelo movimento, a exemplo da descriminalização do aborto, chegam a orientar as reivindicações dos movimentos populares, das plataformas sindicais, mas só algumas serão reconhecidas como direitos constitucionais. De acordo com a autora, nas organizações sindicais, as trabalhadoras discutem as questões femininas por dois ângulos. Primeiro sobre o cotidiano do trabalho, a desvalorização salarial, a segregação ocupacional, ausência de assistência às trabalhadoras gestantes; e, segundo, percebem as dificuldades que enfrentam para participar do movimento sindical.

Segundo a mesma autora, em 1979, as trabalhadoras reivindicavam questões

¹² População Economicamente Ativa, conceito elaborado pelo IBGE, é composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa realizada pelo instituto.

¹³ Os dados sobre as taxas de sindicalização no Brasil são imprecisos e insuficientes. Segundo Rodrigues (1998) há uma dificuldade em obter dados confiáveis no país. Esse problema pode decorrer por conta da falta de estatísticas das agências oficiais, como também dos dados pouco fidedignos referentes ao quadro de afiliados oferecidos pelas organizações sindicais.

econômicas, mas também exigiam apoio para fortalecer a sindicalização feminina e maior visibilidade para que estas fossem incluídas no exercício da representação sindical. A luta das mulheres nesse período, e ao longo da década de 1980, para Capellin (1994), caracteriza-se pela articulação da luta contra a discriminação sofrida pelas mulheres nos locais de trabalho, aliada a romper com a assimetria nas relações de poder no interior do movimento sindical.

Ademais, Capellin (1994), observa outra dimensão reivindicada pelas mulheres durante os anos 1980, os impasses da articulação entre mercado de trabalho e família. A autodenominação de alguns grupos como “movimento de mulheres trabalhadoras”, sugere, para a autora, a expressão do interesse de manter unidos, na diferença, dois papéis sociais que foram por muito tempo considerados como opostos para o suposto bem-estar familiar. Expressa também o interesse de que o movimento operário repense as imagens que tinham sobre a contradição de classe como prioritária sobre a contradição de gênero. Dessa forma, a feminilidade é vista como um conjunto de significados associado ao exercício de diversos papéis: de mãe ou filha, esposa, aliadas a inserção no mercado de trabalho.

Seguindo esse entendimento, Araújo e Ferreira (2000), também consideram que a conexão entre o movimento feminista e o movimento sindical a partir do final da década de 1970 contribuiu para desmistificar a classe operária como homogênea. O movimento de renovação sindical da época, assim como o velho sindicalismo¹⁴, possuía uma cultura machista, que era manifestada por suas práticas e representações paternalistas ou segregacionistas com relação às mulheres trabalhadoras. Através do movimento feminista as próprias mulheres passaram a questionar a visão que o movimento sindical tinha das trabalhadoras, sendo estas vistas como mãe ou uma pessoa indefesa que necessitava de proteção.

É importante destacar também a ressalva feita por Araújo e Ferreira (2000) sobre essa conexão entre os movimentos feminista e sindical. Estas afirmam que as relações entre o feminismo autônomo de classe média¹⁵ e os grupos de mulheres das periferias e as sindicalistas foram também marcadas por conflitos e resistências mútuas. No entendimento

14 De acordo com Santana (1998), o velho sindicalismo, dito populista, era caracterizado por ter um distanciamento da sua base sindical e pouco empenho para reivindicar os interesses imediatos da classe trabalhadora, em detrimento da participação nos espaços políticos mais amplos. Ainda segundo o autor, este sindicalismo seria responsável pela ligação do movimento dos trabalhadores a estrutura sindical corporativa, tornando-se um mero apêndice do jogo de dominação das elites.

15 Segundo Araújo e Ferreira (2000), esses grupos feministas levaram para o debate público temas como o direito das mulheres de ter ou não filhos, a violência contra a mulher, a sexualidade, a saúde reprodutiva, o aborto, a relação entre as mulheres e os homens, etc.

das autoras, era necessário existir um projeto de classe que reconhecesse as especificidades femininas, mas também a exploração e discriminação sofrida pelas mulheres da classe trabalhadora que estavam ausentes do discurso feminista de classe média.

Delgado (1998) analisa a relação do movimento feminista com o movimento sindical no interior da CUT. De acordo com a autora, os movimentos populares apoiavam as greves operárias e os sindicatos combativos davam suporte às representações de bairros, ou seja, pode-se perceber nesta experiência, portanto, uma relação entre os movimentos. As militantes feministas buscavam as mulheres trabalhadoras nos sindicatos e chegavam nas periferias das cidades para discutir sobre o cotidiano daquelas mulheres. Nessa interlocução, começou a surgir o relacionamento mais orgânico entre feministas e sindicalistas que se tornavam sensíveis às questões específicas das mulheres. Nas primeiras iniciativas de organização nos sindicatos filiados e nas instâncias da CUT, as sindicalistas obtiveram o apoio das mulheres que participavam da construção do feminismo no Brasil. A criação da Secretaria da Mulher na CUT da Paraíba, em 1985, é um exemplo dessa articulação entre o movimento feminista e o movimento sindical.

Essa aproximação entre o feminismo e o sindicalismo cutista não se realizou de forma generalizada. Em muitos momentos ocorreu um estranhamento ou uma indiferença entre os dois movimentos, constituindo-se uma delimitação rígida de fronteira entre os interesses de um e outro. Para muitos sindicalistas, e algumas mulheres sindicalistas, a aproximação entre os movimentos teria transformado as militantes das Comissões de Mulheres em “feministas demais”, ou seja, estes consideravam que algumas pautas do movimento feminista não deveriam ser discutidas dentro do movimento sindical, a exemplo da questão da descriminalização do aborto. (DELGADO, 1998).

Porém, para Delgado (1998), o diálogo estabelecido entre os dois movimentos permitiu uma qualificação na organização das mulheres no movimento cutista. Primeiro porque as mulheres envolvidas nesse processo perceberam a mulher em sua integralidade, superando a visão reduzida ao local de trabalho. Os debates promovidos pelas feministas alertaram-nas para a relação indissociável entre o local de trabalho e a casa, a profissão e a família, sendo a divisão sexual do trabalho o pano de fundo das discussões sobre a opressão sofrida pelas mulheres. As participações dessas mulheres em eventos promovidos pelas militantes feministas conduziram-nas a essas reflexões sobre as desigualdades que sofrem as mulheres nos distintos espaços sociais que elas se fazem presentes.

Segundo, porque essa interlocução permitiu as sindicalistas superar a concepção de classe como referência exclusiva e suficiente para entender as relações sociais. Despertou nas sindicalistas a compreensão de que as relações de gênero e a dominação masculina sobre as mulheres deveriam ser inseridas nas análises da realidade social e na construção de políticas e ações da CUT. Com isso, foi introduzida no interior da central a crítica e a problematização da unidade de classe, pois esta, na cultura sindical, tende a ocultar a heterogeneidade e a complexidade existente na classe trabalhadora; pois, as demandas específicas das mulheres são vistas como secundárias, sendo a organização destas para superação da opressão caracterizada como fator de fragmentação da luta política da classe trabalhadora. (DELGADO, 1998).

Em análises mais recentes sobre o tema, Cappellin (2008), afirma que há uma “confluência conflitiva” entre o feminismo e o movimento sindical. Atualmente as mulheres participam e questionam mais, buscando ampliar seus espaços dentro do sindicalismo. Quanto ao feminismo, a autora considera que esse sofre uma ampliação, sendo incorporado por um grupo de mulheres que anteriormente era difícil de dialogar. Houve uma renovação do movimento feminista. Por sua vez, no movimento sindical também houve uma renovação, alterando a antiga imagem de um movimento masculino para um sindicalismo mais diverso, no qual é visto também como um espaço de participação das próprias mulheres, dos negros, dos jovens, etc. Ademais, houve uma renovação ideológica e política ao criticar o atrelamento do movimento sindical ao Estado. Para a autora, é importante ressaltar que a inserção das mulheres não é algo fácil de ser visualizado, pois no jogo da organização sindical, na elaboração das suas reivindicações, muitas vezes as questões específicas femininas são esquecidas ou colocadas em segundo plano. Por conta disso, esta autora aponta que estruturalmente a natureza do debate dos dois movimentos não será igual, mas é importante a inserção das mulheres em ambos, pois é necessário que as mulheres também apresentem as suas demandas específicas no movimento sindical, entretanto isso não ocorre sem conflitos, contradições, avanços e recuos. (CAPPELLIN, 2008).

Essa interlocução entre movimento feminista e movimento sindical possibilitou diversos debates no interior do sindicalismo sobre a participação diferenciada das mulheres no mercado de trabalho e nas entidades sindicais, com isso, surgiram diversos congressos para discutir as demandas específicas das mulheres, como o I Congresso das operárias da Metalurgia de São Bernardo, realizado em 1978.

1.2 – As discussões sobre a questão da mulher trabalhadora nos congressos realizados nos sindicatos

Para compreender melhor a modificação na relação das mulheres com os sindicatos nos anos 1970, Souza-Lobo (2011) realizou um estudo de caso com as operárias filiadas ao sindicato de metalúrgicos de São Bernardo do Campo. É importante apresentar as discussões feitas pela autora para aquele momento, pois elas demonstram como era a relação dessas trabalhadoras com os sindicalistas em um movimento majoritariamente composto por homens e dirigido por homens. Esses estudos, permite-nos também analisar quais as mudanças que ocorreram no movimento sindical nos anos mais recentes, ou seja, se houve de fato um maior incentivo por parte dos sindicatos e centrais sindicais para uma maior participação feminina nos seus espaços.

Para o período analisado, final da década de 1970, a autora ressalta que os trabalhadores da metalurgia desenvolviam um papel importante no movimento sindical, sendo em 1979, 47% dos operários sindicalizados do setor metalúrgico e 38,5% da força de trabalho industrial. No ramo metalúrgico as operárias somavam 25,1% do total de mulheres que trabalhavam na indústria e 25,5% na indústria do estado de São Paulo. (SOUZA-LOBO, 2011).

A autora destaca o contexto de renovação que vivia o sindicalismo brasileiro, quando o movimento operário, no final da década de 1970, reaparece e se reorganiza a partir das fábricas, tendo como principais reivindicações a sua autonomia em relação ao Estado. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo foi um dentre vários outros sindicatos que se reestruturaram a partir do impulso de suas bases, ou seja, dos próprios trabalhadores. As lutas travadas pelos operários debatiam também a intensidade e a natureza da dominação e exploração que sofriam em seus locais de trabalho, mas também fora deles.

Entre os dias 21 a 28 de janeiro de 1978 foi realizado o I Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo. De acordo com Souza-Lobo (2011), esse congresso foi realizado pela direção sindical, que naquele momento não possuía nenhuma mulher. Para estes, o congresso tinha como propósito estimular a participação das mulheres nas lutas sindicais, pois, mesmo com o aumento destas na categoria, permaneciam praticamente ausentes das atividades sindicais, como assembleias e congressos.

Um objetivo também desse congresso era a consulta às mulheres sobre modificações propostas para alterar a lei que proibia o trabalho noturno feminino. A autora afirma que o

sindicato já havia se posicionado contrário a essa modificação, mas considerava importante discutir o problema com as mulheres, desejando que as sugestões destas reforçassem a sua posição.

Ao analisar o conteúdo do discurso sindical, a autora percebe que esse põe em evidência as posições divergentes entre homens e mulheres sobre o trabalho destas nas fábricas. O jornal do sindicato, por exemplo, afirmava que a alteração da lei do trabalho noturno objetiva intensificar a exploração feminina aumentando sua jornada de trabalho, num momento em que os homens lutam pela melhoria das condições de trabalho e dos salários. Afirmava também que a lei enviaria as mulheres às fábricas e os homens ao lar, provocando uma inversão de papéis. O jornal conclui que era necessária a integração das mulheres no movimento sindical para que estas reforçassem a luta dos homens.

Diante deste discurso da direção sindical, Souza-Lobo (2011) destaca que, em primeiro lugar, podemos perceber o pensamento conservador da classe operária, quando são atribuídos os papéis tradicionais a homens e mulheres, sendo os homens responsáveis pela produção e as mulheres pela reprodução. Em segundo lugar, fica evidente a exploração mais intensiva das mulheres pelos patrões, que utilizam da subordinação específica delas para minar o movimento operário, levando a direção sindical a afirmar que a resistência possível será a integração das mulheres na luta dos homens. Além das afirmações da autora, podemos também extrair deste discurso dos sindicalistas a ideia de que a luta sindical não é uma ação própria das mulheres.

Durante a realização do congresso foram feitas denúncias sobre as discriminações e os problemas que atingem especificamente as mulheres, como a desigualdade salarial na realização de um mesmo trabalho; as punições frequentes; a falta de estabilidade no emprego, sendo gravidez e casamento como motivos mais frequentes para demissão; os preconceitos raciais e o assédio sexual dos chefes, etc. Todas essas discussões fizeram parte da resolução final do congresso, além disso, afirmou-se a necessidade dessas serem retomadas pelo conjunto das reivindicações básicas das trabalhadoras; defendeu-se também uma posição contrária ao trabalho noturno. Neste congresso das operárias metalúrgicas, as mulheres também acreditavam ser necessária a criação de comissões e departamentos femininos, para dar maior visibilidade as suas questões. De acordo com Araújo e Ferreira (2000), essa proposta nem sempre teve apoio dos dirigentes sindicais, pois estes consideravam que essa forma de organização dividiria a categoria.

A ideia da unidade de classe dentro do movimento operário pode ser percebida neste episódio ocorrido no sindicato dos metalúrgicos. Souza-Lobo (2011) apresenta que os dirigentes reconheceram que as denúncias feitas pelas mulheres superaram a discussão sobre o trabalho noturno das mesmas, mas reafirmaram que as mulheres demonstraram interesse em participar da luta dos homens. Sobre essa ideia da classe como unidade, a autora afirma que esta impregnou o discurso sindical, o movimento operário e também o discurso político e científico. Esta concepção dificultou que as questões sobre a heterogeneidade da classe operária fossem discutidas ou problematizadas. Porém, foram justamente as lutas da época que fizeram essa ideia de homogeneidade ser questionada.

Após o congresso das metalúrgicas, diversos congressos de mulheres de outros sindicatos foram realizados em São Paulo, a exemplo dos congressos das mulheres das indústrias químicas e têxteis, no qual foram retomadas as mesmas denúncias e reivindicações do congresso das metalúrgicas. O questionamento da autora vai no sentido de indagar se e como as reivindicações específicas das mulheres foram incorporadas nas reivindicações gerais dessas categorias. De acordo com a mesma, ao analisar as resoluções dos congressos seguintes dos metalúrgicos de São Bernardo, verifica-se que no III Congresso se excluiu a voz das operárias. Dentre as pautas estavam presentes reivindicações contra a arbitrariedade dos chefes, questões que, indiretamente atingiam as operárias; não houve, porém, nenhuma pauta sobre as denúncias feitas pelas mulheres sobre suas questões específicas. Araújo e Ferreira (2000) também reforçam o argumento presentes em outros estudos, ao afirmar que, apesar da ampliação da agenda sindical, ao incluir questões das mulheres, há uma lentidão e ambiguidade para torná-las pontos de pautas nas negociações com os empresários. As dificuldades são de dois lados, primeiro a dificuldade das lideranças sindicais em assumir a relevância dessas demandas, e, em segundo lugar, da recusa dos empresários em aceitá-las como legítimas. Dois depoimentos sobre a questão deixam explícito o argumento das autoras, o primeiro uma avaliação feita pelo boletim especial do Sindicato dos bancários, em 1988, sobre a atuação das mulheres; e o segundo, o depoimento de uma metalúrgica, em 1996:

Nas diversas campanhas salariais, por diversos motivos, as reivindicações das mulheres têm se diluído em meio às reivindicações mais gerais da categoria. Precisamos mudar isso. É necessário que as mulheres bancárias assumam, junto com o sindicato, a sua importância na luta dos bancários, afinal de contas, as mulheres são praticamente a metade dos bancários da nossa base sindical. (ARAÚJO E FERREIRA, 2000, p. 323).

Ou ainda,

O peso maior é dado para o econômico (...). As reivindicações das mulheres ainda

estão em segundo plano. Agora, eu acho que tem uma grande dificuldade. Eles não têm argumentação e fundamentação para defender as questões femininas, até porque quem sente são as mulheres. Eu percebi isso quando participei de uma negociação a nível estadual (...), onde a gente discutia a licença maternidade para a mãe adotante. (...) e eu derrubei todas as argumentações do patronato. E depois, fora, eles ainda falaram para os dirigentes sindicais: “Nunca mais tragam essa mulher aqui! ”. (...). Nós tivemos alguns avanços (...), mas eles passam muito mais pela questão da maternidade do que pela questão das relações de trabalho. (ARAÚJO E FERREIRA, 2000, P. 324).

O segundo depoimento permite-nos perceber duas coisas, primeiro, a importância da participação das mulheres no movimento sindical para reivindicar seus direitos. É preciso a participação delas também nas mesas de negociações coletivas, pois somente elas são capazes de expor com maior propriedade as suas demandas. Em segundo lugar, o que muitos estudos sobre o sindicalismo e as relações com as mulheres já apresentaram, que os dirigentes enxergam as mulheres apenas como mães, e com isso buscam apresentar pautas tão somente sobre essa dimensão, mas as mulheres também buscam direitos iguais como trabalhadoras, reivindicando melhores salários e melhores condições de trabalho, ou seja, as mulheres lutam para não se deixar reduzir a sua individualidade ao papel de mãe.

No 10º Congresso Nacional dos Metalúrgicos, em 1979 a palavra de ordem “para trabalho igual, salário igual” é retomada, porém não há referência sobre as formas da discriminação salarial, a licença maternidade ou as creches nas empresas. É na lista das reivindicações do sindicato que aparece a solicitação da estabilidade no emprego no período de gravidez e a estabilidade de 90 dias após a licença obrigatória. É necessário destacar que a reivindicação “salário igual para trabalho igual” não cobre apenas as reivindicações das mulheres, mas são reivindicações gerais por conta das características das escalas e cargos empregados pelas empresas, e também referentes à discriminação racial. Por isso, as pautas que colocam em evidência o caráter sexista da dominação sofrida pelas mulheres são ocultadas pelas pautas unificadas. (SOUZA-LOBO, 2011).

Os debates sobre as demandas das mulheres no interior do movimento sindical, com a realização desses congressos nas entidades foram de grande importância para as mulheres. Porém, essas atividades tinham pouca repercussão no conjunto do movimento. Com isso, durante o II Congresso Nacional da CUT, em 1986, militantes sindicais se empenharam em discutir a problemática das mulheres trabalhadoras, apoiadas por dirigentes feministas que faziam parte da CUT e do Partido dos Trabalhadores – PT, e apresentaram diversas propostas

no congresso, dentre as quais a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora – CNMT. (ARAÚJO e FERREIRA, 1998).

Para as autoras, a construção da CNMT foi o primeiro passo para a constituição de um espaço de atuação das mulheres que construiu a sensibilidade no interior do movimento sindical cutista sobre a importância de atrair mulheres para os sindicatos e das especificidades das mesmas. A Comissão permitiu às sindicalistas buscar ações para ampliar os espaços de discussões já existentes, como também a criação de novos espaços, a exemplo das comissões nos níveis estadual e regional. Ademais, permitiu construir ações com alcance nacional, como a mobilização em defesa da aprovação de direitos da mulher trabalhadora, como a licença maternidade de 120 dias, direito à creche no local de trabalho, etc.

A Comissão sobre as questões de gênero promoveu debates que possuíram um papel fundamental para questionar a ideia da classe trabalhadora como homogênea e unitária, que escondia as relações de desigualdades entre homens e mulheres, mas também outras formas de desigualdade presente na sociedade e reproduzidas no interior da classe trabalhadora, por exemplo, as desigualdades raciais e de geração. Ao reivindicar maior participação e atuação das mulheres e inclusão das suas pautas específicas, a atuação das mulheres contribuiu para ampliar a democratização no interior da CUT ao reivindicar a ampliação da participação das mulheres no movimento sindical e a inclusão das suas demandas específicas nas pautas sindicais. Durante a década de oitenta, a comissão possibilitou a ampliação do debate das questões de gênero nos congressos e seminários em diversos sindicatos. Em 1988, por exemplo, no I Congresso dos Trabalhadores Químicos e Farmacêuticos de São Paulo, temas como a dupla jornada de trabalho das mulheres, a discriminação à gestante e a falta de creches foram debatidos durante o evento. Como resultado das ações conjuntas da comissão, houve uma ampliação dos espaços para atuação feminina nos sindicatos, como criação de comissões de mulheres e o desenvolvimento de atividades que mobilizassem as trabalhadoras. (ARAÚJO e FERREIRA, 1998).

A participação das mulheres no movimento sindical no final da década de 1970 e na década de 1980 foi importante, porém diferenciada, de acordo com Souza-Lobo (2011). O percentual de mulheres grevistas era significativo em diversas fábricas; e naquelas que o número de mulheres era alto, de acordo com a autora, foram estas que desencadearam o movimento. A atuação das mulheres no movimento impressionou os companheiros masculinos e algumas operárias afirmaram que a luta em conjunto começou a alterar a relação homem-mulher nos locais de trabalho.

Porém, apesar de grande participação das mulheres nas greves, Souza-Lobo (2011), afirma que a participação destas nas assembleias e reuniões dos sindicatos foi insignificante. Essa pequena inserção nas outras atividades sindicais pode ser explicada pelo fato das greves ocorrerem no horário de trabalho, em um tempo em que as mulheres estão disponíveis, enquanto as outras atividades ocorrem num momento em que as mulheres estão exercendo funções familiares, além de muitas vezes os maridos as proibirem de participar dessas reuniões e assembleias. Para os homens, mas também para as mulheres, a ideia de sindicato está associada ao lugar de participação masculina.

Elisabeth Souza-Lobo (2011) foi uma das autoras pioneiras a discutir sobre as clivagens dentro da classe operária, destacando a questão de gênero. Estes estudos realizados pela autora nos permitem verificar como, de fato, a noção de classe homogênea perpassava pelo sindicalismo brasileiro, e como esta ideia dificultava que o movimento e suas lideranças entendessem a inserção particular das mulheres no mercado de trabalho, no movimento sindical, na família e na sociedade como um todo.

Para Araújo e Ferreira (1998), alguns fatores colaboraram para a formação de uma identidade “masculinizada” da classe operária brasileira. Primeiramente, o ingresso relativamente recente de mulheres no mercado de trabalho, iniciada fortemente a partir da década de 1970, tendo a maioria das categorias profissionais um maior contingente masculino, com exceção dos chamados “guetos” da força de trabalho feminina: a indústria têxtil, vestuário, alimentícia, etc. O segundo fator é a existência de normas comportamentais, como a ideia de que as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, que dificultam a participação social das mulheres fora da esfera doméstica. E, por último, a ausência de um movimento feminista que unisse as mulheres das diferentes classes sociais em torno de um projeto comum para alterar as relações de gênero.

Neste momento gostaríamos de dar um salto temporal¹⁶ para o ano de 2010 e destacar algumas análises de Sousa (2011) sobre o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas, lembrando que o primeiro ocorreu em 1979, sendo de grande importância para inserir as demandas das mulheres no interior do movimento sindical.

O congresso ocorreu entre 25 e 27 de março de 2010, em São Bernardo do Campo, intitulado “Construindo a igualdade entre homens e mulheres”. O evento ocorreu a partir da iniciativa da direção sindical e organizado pela Comissão de Gênero da instituição. Foram

¹⁶ Optamos por deslocar a discussão sobre o congresso das mulheres metalúrgicas, realizado em 2010, para este tópico, pois aqui realizamos toda a discussão sobre os congressos de mulheres nos sindicatos.

entregues convites para o congresso em 70 fábricas, tendo presentes 502 delegadas e delegados, sendo 435 mulheres e 67 homens. Na mesa de abertura estiveram presentes o então Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva; a ministra-chefe da Casa Civil, Dilma Rousseff; a ministra da Secretaria Especial para Mulheres, Nilcéia Freire; o Presidente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, Carlos Alberto Grana; o Prefeito de São Bernardo do Campo, Luiz Marinho; o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sérgio Nobre e a Coordenadora do Coletivo de Gênero do sindicato, Simone Vieira. (SOUSA, 2011).

De acordo com a autora, durante o Congresso foram realizadas diversas atividades sobre as demandas específicas femininas. Foi lançada a campanha pela ampliação dos 120 dias de licença maternidade para 180 dias, contando com a assinatura de duas empresas do setor e com o próprio sindicato. Também houve uma mesa de discussão sobre “as mulheres nos espaços de poder”, realização de oficinas que discutiram temas como: oferecimento de cursos de formação sindical direcionado às mulheres; disponibilidade de creches pelas empresas; estabelecimento de cotas nas cipas; repúdio contra assédio moral e sexual, propondo mecanismos que combatam o assédio moral contra as trabalhadoras que retornam ao trabalho após determinado período de afastamento, dentre outros. Todos os debates promovidos nas oficinas foram apresentadas como pautas de reivindicações das trabalhadoras na carta de compromisso ao final do Congresso. (SOUSA, 2011).

A autora participou como observadora no referido Congresso, podendo, a partir disso, tecer algumas observações sobre o mesmo. Sousa (2011) destaca a intervenção do Presidente do sindicato dos metalúrgicos no seu discurso durante a abertura do congresso. Naquele momento o Presidente responsabilizou as mulheres pela demora na realização do segundo Congresso das mulheres metalúrgicas, ocorrendo 32 anos após a realização do primeiro. Este condenou o fato de que elas tenham esperado os homens proporem o congresso. Para a autora, em diversas gestões, a direção sindical isentou-se do compromisso de incentivar a participação da parcela feminina entre os metalúrgicos, eximindo-se da responsabilidade política de adequar-se ao recebimento dessas trabalhadoras, incluindo nas agendas sindicais cláusulas referentes às demandas das mulheres, ou ainda a omissão em tornar concretas as medidas que pretendiam modificar o cotidiano vivenciado pelas trabalhadoras no ambiente de trabalho, além de proporcionar um ambiente favorável à participação delas no sindicato, ou seja, um ambiente que não fosse representado como espaço apenas masculino.

A partir do destaque da autora sobre o discurso do Presidente do sindicato,

percebemos que este retira dele e dos líderes homens sindicais a responsabilidade política de mobilizar as mulheres para as atividades sindicais, de incluir estas nas atividades da entidade. Ou seja, para este, caberia às mulheres este papel de mobilização para as discussões das suas demandas específicas.

Sobre as atividades realizadas durante o congresso, a autora considera que houve a preocupação de discutir as questões relacionadas as demandas femininas em diversas instâncias, no trabalho, nos meios de comunicação e nos espaços de poder político. As discussões foram mediadas por mulheres com experiência política adquirida nos sindicatos filiados à CUT e da própria CUT. Participaram diversas assessoras sindicais, pesquisadoras, intelectuais e as mulheres da base sindical metalúrgica.

Os congressos sobre as questões específicas das mulheres também evidenciam a dificuldade destas de participar ativamente do movimento sindical, como ocorre com os homens, pois, para as mulheres alguns obstáculos, como a dupla jornada de trabalho, são encontrados para essa plena participação.

Souza-Lobo (2011) identificou quatro obstáculos principais para esse problema da participação ativa das mulheres no movimento sindical: a dupla jornada de trabalho; a desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro das fabricas ou locais de trabalho; a opinião de que os homens são os principais atores sociopolíticos nas entidades e a exigência de que as mulheres procriem e criem filhos.

Sobre o primeiro obstáculo, a dupla jornada, a autora afirma que este é um dos primeiros desafios que as mulheres enfrentam. Há uma ideologia sobre o papel da mulher na família, como a responsável pelo cuidado da casa, da família e dos filhos. Para realizar essas funções, muitas vezes as mulheres aceitam empregos que as permitem realizar ambas atividades. Numa entrevista realizada pela autora com uma operária, esta analisa que está embutido no discurso¹⁷ da entrevistada o reconhecimento da divisão sexual do trabalho. A operária afirma que é preciso mudar a cabeça dos homens, que estes devem entender que ambos devem participar das atividades domésticas, inclusive o cuidado com os filhos.

Sobre o segundo obstáculo, a desvalorização social do trabalho operário feito pela mulher, Souza-Lobo (2011) afirma que as mulheres sentem a desvalorização do seu trabalho,

¹⁷ Depoimento completo destacado pela autora: “É uma barra resolver o problema da dupla jornada, porque tem que mexer com a cabeça dos homens, ele teria de entender que tanto um como o outro tem de participar [...] tem de entender que o filho não é só da mulher. Tem de fazer um trabalho com os homens pra eles entenderem isso”. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 137).

sentem-se inferiorizadas, mas sonham com uma vida melhor para seus filhos e não veem outra forma de conseguir isto a não ser com a continuação do trabalho. Nas suas entrevistas e nas outras autoras analisadas por Souza-Lobo (2011), destaca-se que as operárias se sentem tímidas ao dar entrevistas, e para autora, isso é um indício que, para elas, falar em uma assembleia sindical ou reunião da fábrica seria mais difícil.

Os homens como principais atores sociais e políticos é o terceiro obstáculo enfrentado pelas mulheres, pois na visão tradicional, os homens são considerados como líderes naturais, principalmente na área da política. Além disso, eles também são vistos como os chefes apropriados na hierarquia da fábrica, da família e dos sindicatos. De acordo com Souza-Lobo (2011), as operárias se sentem estrangeiras dentro do sindicato, se sentem “fora do lugar”.

Bom, eu tive dificuldades pelo fato de ser mulher. A primeira foi quando eu trabalhei como dirigente sindical e parece que não era uma experiência muito acostumada entre as mulheres. Ser mulher, fazer parte de uma diretoria e tal. Eu me lembro que quando ia nas reuniões de diretoria muita coisa se falava, mas quando eu ia abrir a boca os diretores diziam (eram 22 pessoas, né, incluindo eu, no caso 21 homens): deixa pra lá. A impressão que eu tinha é que fui pega pra entrar na diretoria, não pelo valor, assim, que eu tinha no sentido de fazer um trabalho, mas pra conseguir votos para as eleições... Bem, isso foi uma das principais dificuldades. Ser usada para conseguir votos e, outra, nas reuniões não conseguir ter uma participação. (Santa Cruz Leite, 1982, apud, SOUZA-LOBO, 2011, p. 140).

No depoimento destacado, a autora observa que a operária venceu alguns obstáculos para participar integralmente no movimento sindical, porém teve sua fala silenciada ou menosprezada pelo grupo de dirigentes sindicais masculinos. Podemos ressaltar também a partir dessa fala, o próprio entendimento da operária de que para os dirigentes sindicais sua participação era resultado muito mais de estratégia política do que um direito de participação da mesma, desta poder expor naquele espaço suas ideias, suas dificuldades e suas propostas.

Dentro deste ponto, Garcia (2005), em uma entrevista com uma dirigente do sindicato dos químicos, no ABC paulista, verifica que além de resistir a diversos preconceitos, as dirigentes ainda lutam contra a desconfiança dos sindicalistas quanto a sua competência, exigindo esforço constante para superar seus limites. De acordo com o relato da diretora destacado pela autora:

Tem vaga na chapa e tem companheiras, mas os próprios diretores colocam um monte de critérios. Agora, quando você coloca o homem, não tem critério nenhum! A mulher tem que participar de todos os cursos e assembleias (...), os discursos são maravilhosos, mas, na prática, totalmente ao contrário! Até comentam: “esta companheira não dá, porque ela chega atrasada nas atividades”. Acontece que tem companheiros que, quando chegam, a atividade já acabou! Companheiro pode

chegar atrasado, mas as companheiras não. Isso é o cúmulo! (GARCIA, 2005, p. 101 e 102).

Através desta entrevista realizada por Garcia (2005), percebemos como as competências e habilidades das mulheres são colocadas em dúvidas para ocupar um cargo de direção na entidade sindical; enquanto que para os homens não há essa dificuldade, pois os atrasos e os erros cometidos por eles não são tratados com o mesmo rigor com que são tratados os das mulheres. Esta é mais uma barreira a ser ultrapassada pelas mulheres dentro do movimento sindical.

O último obstáculo identificado pela autora é a exigência de que as mulheres procriem e criem filhos. Souza-Lobo (2011) apresenta, a partir de depoimentos de operárias, as dificuldades que estas enfrentaram para ter o direito de trabalhar. Em uma entrevista¹⁸, uma operária afirma que procurou emprego, conseguiu, mas o marido não queria permitir que ela trabalhasse. Para a autora, aparece, mais uma vez, a ideia de que a mulher está “fora do lugar”. Ser trabalhadora deverá ocorrer só em momentos de necessidade, mas não em definitivo. Para trabalhar fora de casa, as mulheres enfrentaram e enfrentam resistências do marido, da família e da sociedade.

Araújo e Ferreira (1998) ressaltam que a participação mais efetiva das mulheres no movimento sindical também se defronta com outros obstáculos, como a forma de organização e funcionamento dos sindicatos, em função do cotidiano marcadamente masculino. Sempre houve uma maior dificuldade em organizar as mulheres nos seus locais de trabalho, pois essas estavam concentradas em postos de baixa qualificação, no qual há maior taxa de rotatividade, maior possibilidade de demissão e maior controle da chefia. Além disso, por parte dos sindicalistas, há uma dificuldade de reconhecer as especificidades da condição feminina, sendo sua participação considerada como complementar à luta masculina e quando suas questões eram levadas em consideração, essas giravam em torno das questões relativas à maternidade. (ARAÚJO E FERREIRA, 1998).

Em estudo mais recente, Ferreira (2008), analisou as relações de gênero entre os sindicalistas docentes e também pôde perceber as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para maior participação nesses espaços. Nesse estudo a autora buscou analisar as trajetórias

¹⁸Depoimento completo da operária: “Daí eu fui arrumar serviço na Duchon e arrumei. Era pra mim voltar na segunda-feira para trabalhar, mas ele não deixou, quebrou o pau comigo, minha filha, queria até me matar, uma briga danada, minha família entrou no meio, aquela confusão toda, queria jogar o menino no poço, ele foi preso. Ele disse: você não vai trabalhar. Eu morro de fome, mas você não vai trabalhar”. (Souza-Lobo, 2011, p. 142).

sindicais de diretoras/es do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul – CPERS. Em suas entrevistas, Ferreira (2008) destaca que muitas mulheres falaram sobre a maior disponibilidade que os homens têm para participar das atividades sindicais, pois as mulheres só poderiam comparecer ao sindicato nos horários que não atrapalhassem o serviço doméstico ou que não fosse contra a vontade do marido. Neste sindicato em específico, o número de mulheres dirigentes é maior que o de homens, porém as sindicalistas revelam que, mesmo em menor número, os homens ocupam mais os espaços de discussão e deliberação, a exemplo dos cargos de presidência e secretaria-geral. Abaixo transcrevemos o depoimento dado à autora por uma sindicalista:

Sempre ocupam os espaços, sempre falam tudo, a mais, a, a maioria das mulheres costuma sempre fazer avaliações também, e bem significativas,...a mulher tem mais dificuldade de, de até de começar a falar, mas depois que começa, a mulher em geral assume mais que o homem... (FERREIRA, 2008, p. 30).

Souza-Lobo (2011) aponta que é necessário discutir o problema das origens da discriminação sobre as mulheres e para isso não é possível limitar a análise na esfera da produção, mas articulá-la com a esfera da reprodução. Afirma que a divisão do trabalho entre os sexos está na base da opressão à mulher na sociedade e na família, sendo somente possível compreendê-la a partir da combinação do cotidiano da fábrica, dos locais de trabalho e do sindicato com o da família. A partir da discussão da autora, podemos entender que para compreender a discriminação sofrida pelas mulheres na sociedade é necessário articular as dimensões da economia, política e cultura.

Outro fator inibidor importante da participação das mulheres no movimento sindical, destacado por Leone e Teixeira (2010), é a grande presença de mulheres em empregos com alto nível de instabilidade, informalidade, turnos parciais e baixos salários. Para estas, mesmo quando as mulheres estão inseridas em empregos formais, a falta de reconhecimento e de perspectiva profissional, além da baixa remuneração, são fatores que colaboram para reduzir a participação das mulheres nas atividades sindicais.

Sobre esses obstáculos apresentados pelas autoras, podemos observar que muitos destes ainda são enfrentados pelas mulheres atualmente. Estas continuam como as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos, como arrumar a casa, cuidar dos filhos, mantendo a dupla jornada. Ou seja, os padrões culturais, políticos e ideológicos que limitam a participação das mulheres nos espaços de poder ainda persistem na nossa sociedade.

Apesar de poucos estudos sobre a participação feminina no movimento sindical, podemos perceber, através das análises das autoras, que a partir do final da década de 1970 e

na década de 1980 foi o período em que as questões femininas passaram a incorporar as discussões dentro do sindicalismo. As mulheres passaram a expressar as suas demandas específicas, apresentar aos dirigentes sindicais a inserção diferenciada que possuem no mercado de trabalho, reivindicando, portanto, a alteração deste quadro. Ademais, desde aquele período, elas buscam maior participação tanto nas bases dos seus sindicatos, quanto nas suas diretorias, mesmo tendo que enfrentar um local apontado como de participação “natural” dos homens e não das mulheres. Veremos a seguir como ocorreu esse processo nos anos 1990.

1.3 – O movimento sindical e a participação feminina na década de 1990

Durante a década de 1990 o Brasil passou por diversas mudanças, no mundo político, no mundo do trabalho e também no sindicalismo, e muitas dessas transformações estavam interligadas ao que acontecia no mundo como um todo, principalmente pelo processo de intensificação da globalização, a reestruturação produtiva e o avanço das políticas neoliberais. O país experimentava o processo de transição democrática, após uma ditadura militar que durara vinte e um anos, com repressões aos movimentos sociais, aos partidos de esquerda, intensa intervenção nos sindicatos, etc. Em relação as mudanças no mundo do trabalho e os impactos sobre os trabalhadores, a implementação das políticas neoliberais a partir do governo Collor e com maior velocidade e intensidade no governo Fernando Henrique Cardoso – FHC, visando o enxugamento do Estado, como as privatizações de empresas e serviços públicos, a abertura para o capital estrangeiro, contribuíram para essas mudanças, como a busca de redução dos direitos trabalhistas e sociais, através das políticas de desregulamentação do mercado de trabalho expresso nas diversas iniciativas de destruir a CLT e seu caráter protetivo. Nisso, há também a introdução da reestruturação produtiva, já iniciado nos países centrais do capitalismo, modificando a forma de organização do trabalho, baseada anteriormente na combinação do modelo fordista e taylorista. Essas transformações alteraram também a forma de atuação dos sindicatos e centrais sindicais que, diante do novo contexto, com altas taxas de desemprego, buscavam manter os postos de trabalho das suas bases de representação. Todas essas questões são as mais encontradas nos estudos dos pesquisadores do trabalho e do sindicalismo sobre a década de 1990, não tendo muito destaque a discussão sobre a participação das mulheres no movimento sindical.

De acordo com Druck (1996), a reestruturação produtiva foi iniciada nos anos de 1970

nos países centrais do capitalismo para dar resposta à crise do fordismo¹⁹. Afirma-se que esse processo é um movimento de caráter estrutural que ocorre no plano da produção e do trabalho, pois provoca transformações indispensáveis na nova fase do capitalismo. Na área industrial, houve um processo de reorganização de vários setores, com grandes investimentos na indústria de ponta, como a química fina, informática, novos materiais; declínio de setores dinâmicos (têxtil, siderurgia) e a privatização de setores estratégicos, petróleo, energia, telecomunicações. Afirma-se também que na atividade econômica mais geral, essa reestruturação introduz novos padrões de organização e gestão do trabalho e da produção com a incorporação das práticas do modelo japonês, a exemplo da qualidade total e terceirização.

Faz também parte da reestruturação produtiva modificar a relação entre os sindicatos de trabalhadores e o sindicato patronal, visando enfraquecer a representação sindical e coletiva e estabelecer acordos individuais e diretos com os trabalhadores. (DRUCK, 1996).

A reestruturação produtiva tem também como objetivo a flexibilização do trabalho, buscando a obtenção de altos ganhos de produtividade para competir num mercado globalizado, controlado por grandes empresas transnacionais. Desse processo, geram-se efeitos perversos para os trabalhadores no mundo inteiro, como o desemprego estrutural, precarização do trabalho e do emprego; fragmentação dos coletivos de trabalhadores, com a crescente individualização do trabalho e precarização da ação sindical. (DRUCK, 1996).

Todas essas transformações mundiais e que passam a fazer parte no país mais efetivamente a partir da década de 1990, possuem influências, para os estudiosos, na forma de atuação dos sindicatos e na chamada crise do sindicalismo. Para Druck (1996), a crise do movimento sindical tem uma origem comum no âmbito da produção e do trabalho, ou seja, é resultado da crise do padrão de organização do trabalho fordista e das novas políticas de gestão do trabalho do “modelo japonês”, aliados a adoção das novas tecnologias implantadas pela reestruturação produtiva. Nesse sentido, a autora aponta para uma fragmentação e desmantelamento dos coletivos de trabalhadores, um alto processo de individualização e perda da identidade coletiva e de classe. É possível perceber essa mudança a partir da difusão

¹⁹ Segundo a própria autora, a partir das formulações de Gramsci em “Americanismo e fordismo”, a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão da fábrica, construindo um modo de vida. Pretende-se com isso garantir formas de produção e reprodução da força de trabalho que viabilizem, através da racionalização um novo tipo humano que diálogo com o novo tipo de trabalho e produção. Destaca também a formulação de autores da “Escola da regulação”, que consideram o fordismo como um modo de organização apoiado na produção em massa, sendo a indústria automobilística o seu maior símbolo, além disso foi baseado no consumo de massa, no pleno emprego e no Estado de Bem-estar social.

da terceirização ou subcontratação para todas as formas de trabalho.

Além da reestruturação produtiva, para Druck (1996), o neoliberalismo também contribuiu para a crise no movimento sindical. São fundamentos principais do neoliberalismo: nenhum limite ao funcionamento do mercado por parte do Estado, pois o mercado livre garante a liberdade econômica e política; a defesa da desigualdade como um valor positivo e imprescindível para garantir a liberdade e a concorrência; e, por último, a ideia do capitalismo e da sociedade burguesa como próprios da realização da natureza humana. A autora reforça que, mais importante que seu conteúdo econômico, é a essência política e ideológica do neoliberalismo. Verifica-se, a partir deste, o reforço ao individualismo em detrimento à ação coletiva; estímulo da concorrência e não da solidariedade social; o mercado e as “coisas” são elevados à condição de sujeitos soberanos; além da difusão de uma visão privatista da sociedade, onde se desmoraliza tudo que é público. A partir disso, Druck (1996) afirma que o conteúdo ideológico neoliberal contribuiu para o desmantelamento do movimento sindical, da ação coletiva e da solidariedade. Houve o reforço do individualismo e o enfraquecimento da identidade de classe dos trabalhadores, contribuindo para a divisão e concorrência entre os mesmos. (DRUCK, 1996).

Segundo Boito Jr. (2005), o impacto da política neoliberal mais visível no movimento sindical brasileiro é a existência e atuação da central Força Sindical. Nesta central, além dos sindicalistas que a lideram apoiarem os governos neoliberais, há indícios de que as ideias sobre privatização e desregulamentação também são aceitas pelos trabalhadores que compõem a sua base. Há por parte desses uma forte rejeição aos servidores públicos, aderindo, dessa forma, ao discurso neoliberal, que estes são privilegiados e os grandes responsáveis pelas dificuldades econômicas enfrentadas pela população.

O segundo indicador do impacto do neoliberalismo no movimento sindical brasileiro é, para Boito Jr. (2005), a mudança de atuação sindical da CUT. Esta que, durante os anos 1980, possuiu uma linha sindical de oposição à linha de desenvolvimento do Estado, sendo contrária ao pagamento da dívida externa, as políticas de arrocho salarial e apoiando a luta pela reforma agrária, a estatização dos bancos, da educação e da saúde. Essas lutas ocorriam a partir das ações de massa, sendo organizadas diversas greves gerais neste período. Porém, durante a década de 1990, a central passou a adotar a linha do sindicalismo propositivo, que consistia numa valorização do entendimento com o governo e com os empresários, em torno de propostas criadas pela CUT para resolver os “problemas do país”. De acordo com o autor, a entidade não aderiu ao neoliberalismo, tendo esta durante os anos 1990 organizado diversos

atos contra a política de privatização, porém, para o mesmo, esses atos, na maioria das vezes, contaram com pouca adesão dos trabalhadores. Esse fato é importante para avaliar o impacto popular do neoliberalismo. (BOITO JR., 2005).

Essas ações das duas principais centrais sindicais brasileiras, CUT e Força Sindical, neste cenário de reestruturação produtiva e neoliberalismo, nos permitem perceber que houve uma mudança nas ações e estratégias do sindicalismo brasileiro, principalmente da CUT em relação à década de 1980, porém, o próprio Boito Jr. (2005) demonstra que não houve um desmantelamento do movimento sindical.

De acordo com Bihl (1998), durante o período fordista, houve uma tendência de homogeneização da classe trabalhadora, apesar das suas heterogeneidades e desigualdades existentes (desigualdades entre qualificados e não qualificados, homens e mulheres, jovens e velhos, brancos e negros, etc.), porém, com as transformações ocorridas na década de 1970 nos países centrais, como Estados Unidos e Alemanha, a partir da crise estrutural no sistema capitalista, com queda na produtividade e queda na taxa de lucro, houve uma crescente fragmentação dos trabalhadores ocidentais, tendendo a paralisá-los enquanto força social. Para o autor, essa fragmentação levou ao movimento dos trabalhadores o desafio de se adaptar a nova base social e a fazer uma síntese entre categorias heterogêneas, a exemplo dos “novos qualificados” e dos “instáveis”.

Segundo o autor, nos cinquenta anos anteriores a década de 1970, os sindicatos e os partidos tinham eficácia e legitimidade por conta do papel que mantinham de mediadores entre o capital e o trabalho. As estratégias, formas de organização e luta dessas entidades foram progressivamente colocadas em função dessa mediação. A partir do momento em que o sistema de regulação fordista entra em crise, a classe dominante passa a romper o compromisso²⁰ firmado com essas organizações, no qual, a distribuição dos ganhos de produtividade entre salários e lucros, o crescimento do salário real, garantias coletivas sobre a reprodução da força de trabalho, alguns dos termos desse compromisso, tornaram-se obstáculos com o avançar da crise no sistema capitalista. (BIHR, 1998).

20 Segundo Bihl (1998) Esse compromisso foi firmado após a Segunda Guerra Mundial, não diretamente entre os membros das classes, mas entre seus intermediários organizacionais: organizações sindicais e políticas do movimento de trabalhadores, de um lado, organizações profissionais dos patrões, de outro, tendo o Estado presente como juiz e como parte interessada, que estaria encarregado de promover o interesse geral do capital, cuidando para que fosse respeitado por cada uma das organizações representativas das duas classes. Aos trabalhadores coube renunciar a luta revolucionária para a construção da sociedade comunista; renunciar à contestação à legitimidade do poder da classe dominante sobre a sociedade, principalmente sua apropriação dos meios sociais de produção. Em contrapartida, os trabalhadores tinham a garantia da seguridade social e a satisfação de seus interesses mais imediatos, a exemplo da relativa estabilidade de emprego.

Além disso, Bihl (1998) afirma que o movimento sindical precisava modificar os seus modos de ação tradicionais, a exemplo da negociação coletiva, pois, na maioria das vezes, não beneficiava os trabalhadores temporários, os subcontratados. Para este autor, naquele momento, o movimento sindical passava por uma crise estrutural, uma crise de seu modelo, até então dominante. O movimento possuía uma crise de eficácia, inclusive na defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores; crise de representatividade, com a diminuição de interesse e de influência, além da queda considerável no número de participantes do movimento; e uma crise de legitimidade, tendo seu direito de existência colocado em questão. Dessa forma, era preciso a construção de um novo modelo para lutar contra a ofensiva do capitalismo ao direito dos trabalhadores.

Um dos objetivos para a reestruturação do movimento sindical, destacado por Bihl (1998), é a redução do trabalho socialmente necessário, ou seja, do tempo em que a sociedade e cada um dos seus membros dedicam à reprodução material e organizacional da mesma. Para isso, é preciso enfrentar a forma como o capitalismo se utiliza desta redução do tempo de trabalho. O desenvolvimento das tecnologias no sistema capitalista criou um quadro de desemprego e instabilidade, no qual, muitos assalariados ativos exercem atividade em tempo integral, enquanto muitos outros, desempregados e instáveis, são condenados à inatividade forçada, temporária ou definitiva. (BIHR, 1998).

Outro objetivo e reivindicação do movimento sindical é a reorientação do processo de produção social. Primeiro é necessário por fim à lógica produtivista do capitalismo, que significa a destruição da natureza, a exploração sem limites da força de trabalho humana e a perversão do sistema social de necessidades. Dessa forma, o movimento sindical precisa avançar na luta por um controle estrito pela sociedade do uso das suas forças produtivas. (BIHR, 1998).

Como na análise de Bihl (1998), para Antunes (1995), a distância existente entre os trabalhadores “estáveis” e aqueles com trabalho precarizado é outro fator para a crise do movimento sindical, pois o poder sindical está historicamente associado aos trabalhadores “estáveis”, incapazes de organizar os trabalhadores parciais, precários, temporários, informais, etc. Para este autor, a heterogeneização e complexificação dos trabalhadores questiona na raiz o sindicalismo tradicional, além de dificultar a organização desses outros segmentos de trabalhadores. Podemos fazer um destaque que dentre esses trabalhadores precarizados, estão as mulheres, os negros e os jovens que, em geral, recebem menores salários que os homens e ocupam os postos mais precários no mercado de trabalho.

Além dessas mudanças no âmbito do trabalho, Druck (1996) ressalta que no processo de radicalização das tendências do capitalismo globalizado, os sindicatos e sua vertente hegemônica são pressionados para cumprir seu papel enquanto instituição da ordem capitalista. O contexto político deste período para atuação sindical era bastante desfavorável para a classe trabalhadora em escala mundial. O capitalismo estava com sua ideologia fortalecida e com importantes vitórias, vistas pela implantação das políticas neoliberais e pelo colapso das experiências socialistas no Leste Europeu. Ademais, as utopias socialistas passaram a estar distantes para alguns e inalcançáveis para outros.

As transformações no mundo do trabalho afetaram também as organizações sindicais em escala mundial, com maior percepção a partir da análise das taxas de sindicalização. Entre a década de 1980 e 1990 houve uma queda nessas taxas nos países capitalistas ocidentais industrializados. Na Europa ocidental, por exemplo, excluindo Espanha, Portugal e Grécia, a taxa passou de 41,0% em 1980 para 34,0% em 1989. Nos Estados Unidos, para o mesmo período, a redução foi de 23,0% para 16,0%. Além disso, as ações e práticas de greves também foram afetadas pelas transformações no mundo do trabalho. Durante a década de 1980 percebe-se uma diminuição dos movimentos grevistas nos países capitalistas avançados, pois havia uma dificuldade em organizar os diversos trabalhadores, como os “estáveis”, terceirizados, imigrantes, trabalhadores por empreitadas e etc., sendo que muitos destes não contavam com representação sindical. Essa crise sindical, por conta da dimensão globalizada das transformações do trabalho, também possuiu repercussões nos países do Terceiro mundo, nos finais da década de 1980 e durante a década de 1990, a exemplo do Brasil, que, a partir do final da década de 1980 no interior do sindicalismo do país, incorporaram-se tendências econômicas, políticas e ideológicas que o inseriram na onda regressiva²¹. (ANTUNES, 1995).

Santana (2013) afirma que, no Brasil, no processo de transformações socioeconômicas vivenciadas pela sociedade, o mundo do trabalho experimentou realidades muito distintas nas últimas décadas. Durante a década de 1980, por exemplo, o autor considera que foi o período em que os trabalhadores ressurgiram no cenário político, com forte mobilização do movimento sindical. Porém, durante os anos 1990, o movimento sindical pode ser caracterizado pela reorganização de suas estratégias e práticas, no qual o mundo do trabalho

21 O autor refere-se à criação da central Força Sindical, em 1991, caracterizada como a expressão de um sindicalismo neoliberal, representante da nova direita e sintonizada com a onda mundial conservadora. Além disso, as lacunas teóricas, ideológicas e políticas existentes no interior da CUT, que lhe dificultavam o avanço qualitativo, capaz de transitar de um período de resistência, durante a década de 1980, para um momento superior com propostas econômicas contrárias ao padrão de desenvolvimento capitalista existente. (ANTUNES, 1995).

experimentou profundas mudanças que alterariam suas bases até aquele momento, com forte impacto na organização dos trabalhadores, impondo-lhes ações defensivas.

Em 1991 foi criada mais uma central sindical no Brasil, a Força Sindical, uma entidade de trabalhadores que tinha um projeto de modificar a sociedade e o Brasil. A luta desta nova central não é uma mudança do capitalismo para o socialismo, como propunha a Central Única dos Trabalhadores, mas a mudança de um capitalismo selvagem para uma sociedade moderna, avançada e competitiva. Para que este objetivo seja alcançado, a central acredita que os trabalhadores devem ter uma maior participação nos sistemas decisórios, em conjunto com os governantes e os representantes das forças políticas e empresariais. A Força Sindical se diferencia das demais centrais ao aceitar uma economia de mercado, desejando modernizar o capitalismo e defendendo o pluralismo político. Nunca antes o liberalismo econômico, o pluralismo e a democracia representativa tinham sido afirmados dessa maneira no sindicalismo brasileiro. (RODRIGUES e CARDOSO, 2009).

Galvão (2003) fez uma análise da atuação das duas principais centrais sindicais brasileiras com a introdução do neoliberalismo no país. Em seu estudo, ressalta as posições e ações que ambas tiveram diante daquele cenário, demonstrando, inclusive, que durante a década de 1990 pode-se perceber uma aproximação tanto do discurso quanto das práticas entre a CUT e a Força Sindical -FS.

Sobre a Força Sindical, esta central desejava a conciliação com o governo e o patronato, buscando a defesa dos interesses econômicos imediatos dos trabalhadores, tendo o confronto como último recurso. Durante os governos de Collor e FHC, a central defendeu diversas medidas do programa neoliberal, como a abertura econômica, tendo como pretexto modernizar a economia e as relações de trabalho e inserir o país na nova ordem mundial. Além disso, a FS, a partir das disparidades existentes entre os setores público e privado, incentivou uma rivalidade entre esses trabalhadores e uma revolta dos assalariados do setor privado contra os “privilégios” do setor público. (GALVÃO, 2003).

A central também adotou uma posição favorável à flexibilização das relações de trabalho, afirmando que a medida seria eficaz no combate ao desemprego e à informalidade. O contrato por tempo determinado, aprovado no governo FHC, em 1998, foi um projeto de lei formulado pela própria entidade. Uma das principais reivindicações dos empresários no final deste governo foi a aprovação do projeto de Lei n. 5.483/01, pretendendo adotar a prevalência do negociado sobre o legislado, tendo a FS como uma das defensoras mais veementes.

(GALVÃO, 2003).

A posição adotada pela entidade, de acordo com a autora, obteve uma reação negativa na sua base social, pois essa estava sendo afetada pelo desemprego, aumento da informalidade e com a precarização do trabalho. Com isso, a central reavaliou sua posição sobre a abertura comercial e iniciou uma oposição não sistemática ao governo FHC, aliando-se a CUT em greves e campanhas salariais. Por exemplo, em 1996, apoiou a greve geral contra o desemprego, organizada pela CUT e pela Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT. Porém, Galvão (2003) afirma que as ações da entidade que questionavam aspectos do neoliberalismo, não colocavam o modelo em questão. Esta apoiava a maioria das políticas neoliberais, diferentemente da parcela do movimento sindical, principalmente aquela ligada à CUT, que tentava resistir ao desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas.

Em relação à CUT, de acordo com a autora, esta foi contrária a reforma administrativa e previdenciária, denunciou a política de privatizações e a abertura comercial, ao contrário da FS. Porém, sua posição não deixou de ser multifacetada e com diversos conflitos internos. A corrente majoritária, por exemplo, a Articulação Sindical²², adotou elementos do discurso neoliberal, a exemplo da flexibilização das relações de trabalho, enquanto as correntes minoritárias, mais identificadas ao pensamento de esquerda, defendiam uma prática sindical combativa que havia marcado a história da central na década de 1980.

As mudanças de atuação desta central, para a autora, decorrem das mudanças políticas e no movimento sindical, a exemplo da criação da Força Sindical, pois a disputa nestes espaços estimulou a adoção de uma posição mais “confiável” diante do governo e do patronado. Dessa forma, a entidade aceitou negociar grande parte das pautas reformistas do governo FHC pretendendo se legitimar diante dos seus interlocutores, governo e empresários, mostrando-se competente e “madura”.

Durante as negociações sobre a reforma da previdência, a central resistiu ao projeto do governo, afirmando a necessidade da manutenção da aposentadoria por tempo de serviço. Porém, o presidente da CUT entre 1994 e 2000, Vicente Paulo da Silva, acabou aceitando a mudança do tempo de serviço pelo tempo de contribuição e a alteração dos critérios para a aposentadoria integral dos servidores públicos, despertando a oposição das correntes de esquerda e críticas dos servidores. Ademais, durante o processo de negociação da reforma, a entidade não propôs alternativas que revelassem a sua posição para o conjunto dos

²² A articulação sindical é uma corrente majoritária da CUT, criada em fevereiro de 1987, quatro anos após a criação da central.

trabalhadores. Ao contrário, ao investir na negociação numa conjuntura adversa, seu sindicalismo incorporou elementos do discurso neoliberal. (GALVÃO, 2003).

A análise das autoras Druck (1996) e Galvão (2003) sobre o movimento sindical nos anos 1990 buscou apresentar algumas das discussões sobre o cenário em que atuava o sindicalismo naquele período, com todas as mudanças que passava o país. Em relação ao movimento sindical nos 1990 e as questões femininas, Ferreira (2005), em seu estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à CUT, também ressalta que as mudanças que o país passava, principalmente com a reestruturação produtiva, teve impacto na atuação sindical. As greves não possuíam o mesmo significado da década anterior, mas permaneceram como instrumentos de ampliação de conquistas. Diante do cenário nessa década, a autora afirma que, este tende, em princípio, colocar em risco as conquistas obtidas pelas militantes sindicais feministas no interior da CUT. Sobre isso, ao analisar os documentos da central, a autora considera que durante a década de 1990 pode-se perceber uma ampliação das demandas femininas nas agendas da entidade. Ressalta-se que a conexão entre o movimento feminista e de mulheres possibilitou também a incorporação de demandas das mulheres não diretamente relacionadas ao movimento sindical, como a questão do aborto.

Um ponto de luta das mulheres dentro do movimento sindical desde os anos 1970 é a ampliação de sua participação nas bases e nas direções. Este é, segundo Ferreira (2005), um ponto ainda polêmico no movimento sindical. A sub-representação feminina começa a ser alterada a partir das políticas afirmativas que começam a serem discutidas a partir de 1992.

Em seu estudo, através dos documentos da central, Ferreira (2005) apresenta as diversas discussões que foram promovidas sobre as demandas femininas. No quarto congresso, realizado em 1991, por exemplo, a principal bandeira de luta foi a reivindicação de “salário igual para trabalho igual”, aliada as propostas antidiscriminações que exigiam o fim da exigência de testes de esterilização e testes de gravidez para admissão. Também teve destaque neste congresso a proposta da responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico ser dividida com o poder público, com a criação de restaurantes e lavanderias públicas.

Além dessas questões, o quarto congresso foi um momento importante na discussão sobre as questões específicas femininas. Houve um grande questionamento sobre a baixa participação das mulheres no movimento sindical, incluindo nas suas direções. Disso resultou a criação da cota de participação para mulheres nas direções, cuja discussão difundiu-se a partir daquele congresso. (FERREIRA, 2005).

Sobre o processo de reestruturação produtiva, a autora aponta que no quinto congresso da central, em 1994, a temática passou a fazer parte das discussões, solicitando aos sindicatos filiados análises sobre esse processo nas suas categorias, procurando desenvolver um enfoque de gênero nas análises das transformações a partir da reestruturação produtiva em curso no país. Destacou-se que esse processo estava excluindo ainda mais as mulheres dos melhores postos de trabalho, pois com o advento da terceirização, como uma das formas de gerenciamento dessa reestruturação, atingia mais diretamente as mulheres. Além disso, a autora apresenta que o documento também aponta uma preocupação com a saúde das trabalhadoras com as mudanças na organização do trabalho, na epidemia em diversos setores da Lesão por Esforço Repetitivo – LER, atingindo diferentemente homens e mulheres.

No último congresso da década de 1990, realizado em 1997, a direção nacional da entidade elaborou um documento sobre as dificuldades da CNMT difundir no interior da central a inclusão das questões de gênero na ação sindical. A Comissão, neste congresso, propôs uma alteração na sua composição com o objetivo de ampliar sua atuação. De acordo com a proposta, cada ramo de atividade deveria indicar um representante com respaldo político e financeiro para desenvolver atividades na Comissão e nos seus ramos pertencentes. Propôs também a realização de reuniões semestrais com comissões estaduais sobre a mulher trabalhadora, visando integrar o trabalho desenvolvido nos ramos com as instâncias nacionais. (FERREIRA, 2005).

Em 1999, segundo Ferreira (2005), a CUT fez um balanço sobre a atuação da CNMT e da incorporação de demandas relativas às mulheres. Nesta auto avaliação, os dirigentes sindicais reconheceram a necessidade de maior empenho do movimento sindical em encaminhar essas demandas. A autora apresenta um depoimento²³ de um dirigente sindical, no qual este afirma que há uma discriminação inconsciente e constante reproduzida diariamente nos sindicatos e na central, quando não há preocupação na participação feminina na organização das mesas de debates promovidas pela entidade, e que a opinião das mulheres só prevalece quando estas insistem. O reconhecimento das práticas discriminatórias no interior do movimento, para a autora, é um fato importante de mudança na cultura sindical.

Segundo a avaliação da autora, houve um avanço no debate sobre a participação

²³ Depoimento do dirigente sindical: “Até mesmo na organização de uma reunião percebemos em muitos casos não haver preocupação com a presença feminina. Mesas de debate são formadas e para elas, com impressionante regularidade, não são convidadas mulheres. É doloroso constatar que a opinião das mulheres prevalece somente quando elas insistem, reagem, para impor não a sua opinião, mas o democrático e elementar direito de opinar”. (FERREIRA, 2005, p.132).

feminina no movimento sindical:

Ao longo dos anos 1990, percebemos uma continuidade, e mesmo um crescimento, do debate sobre relações de gênero iniciado nas décadas anteriores, iniciado no movimento sindical cutista. Diversas questões foram discutidas e reelaboradas nos congressos e plenárias da Central, tornando-se diretrizes para políticas inclusivas em âmbito nacional. Algumas dessas políticas, entretanto, ainda hoje encontram dificuldades para serem implementadas, esbarrando no machismo que resiste ainda na cultura sindical. Este impasse apresentou-se dentro da CUT pelo fato da Central ser um elemento de centralização tanto de demandas, quanto de contradições dos sindicatos. Assim, do mesmo modo que as diversas reivindicações das trabalhadoras chegaram aos sindicatos e através deles, à CUT, também vieram dos sindicatos os preconceitos e a discriminação em relação à participação das mulheres e às suas reivindicações. (FERREIRA, 2005, p. 132 e 133).

Garcia (2005) analisou as relações de gênero em três sindicatos da região do ABC Paulista, nos ramos profissionais químico, metalúrgico e de vestuário, todos filiados à CUT. A partir da análise dos depoimentos de lideranças e dos acordos coletivos firmados por essas categorias na década de 1990, a autora buscou nas cláusulas negociadas as questões de gênero para verificar os avanços dessas pautas nos sindicatos. Com os depoimentos obtidos nas categorias dos trabalhadores de química e metalurgia, percebeu-se que havia pouca presença feminina nas mesas de negociações. A exceção ocorreu na categoria de vestuário, cujo sindicato é formado quase exclusivamente por mulheres. Ao analisar as cláusulas dos acordos coletivos como um todo, a autora considera que, apesar das dificuldades enfrentadas pelos sindicatos na referida década, houve a manutenção de diversas cláusulas referentes ao gênero e a ampliação dessas em outros. A garantia do emprego a gestante, por exemplo, é uma cláusula presente em todas os acordos estudados, sendo esta uma reivindicação histórica e permanente das trabalhadoras e um direito previsto na Constituição Federal de 1988²⁴.

Além da participação no movimento sindical e nas suas direções, outra reivindicação das trabalhadoras é sua maior participação nas mesas de negociação para a garantia da inclusão das pautas específicas femininas nas reivindicações com os empresários. Garcia (2005) destaca que apenas nos acordos na categoria de vestuário, as cláusulas sobre o direito à amamentação estavam presentes. Esse fato, mais uma vez, nos revela a importância das mulheres nas entidades sindicais e nas mesas de negociação para se fazer ouvir suas reivindicações.

Através das suas entrevistas, a autora afirma que as estratégias dirigidas às mulheres na década de 1990 nos três sindicatos, apesar de alguns avanços, foram esporádicas e

²⁴ O artigo 10º, inciso II, letra “b” da Constituição declara que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

incipientes. Para os dirigentes, tanto homens quanto mulheres, somente no final da década as ações dos sindicatos começaram a ter resultados para ampliar a participação das mulheres nesse espaço.

Garcia (2005) e Ferreira (2005) discutem sobre as dificuldades de inserção das mulheres no interior dos sindicatos. Podemos perceber que no discurso o movimento sindical reconhece a participação diferenciada das mulheres nas suas entidades e no mercado de trabalho, porém, as reivindicações delas não são de fato discutidas nos congressos, nas assembleias e nas reuniões dos sindicatos e centrais sindicais. Por isso, é de extrema importância a participação destas no movimento, tanto nas bases, como nas direções, para que as questões relativas as mulheres sejam consideradas legítimas nas pautas do movimento. A criação da cota de participação nas diretorias da CUT foi neste sentido um passo importante para o alcance da igualdade entre homens e mulheres no movimento sindical.

1.4 – Incentivo à participação feminina nas direções sindicais: a questão da cota dentro da CUT

Desde a década de 1980, as militantes sindicais preocupadas com uma maior participação feminina nos sindicatos, buscam criar condições para sensibilizar os sindicalistas sobre a questão, porém, a sub-representação das mulheres nas instâncias de decisão era um obstáculo a ser superado.

No quarto congresso da CUT, realizado em 1992, foi apresentada pelas militantes sindicais a proposta de uma política de cotas que garantisse a representação feminina nas direções. Essa pauta foi aprovada no ano seguinte, 1993, na sexta plenária nacional da central. As direções deveriam reservar uma cota mínima de gênero de 30%²⁵ para os cargos de direção. Segundo Delgado (1996), a cota foi aprovada por 171 votos a favor, 36 contra, 92 votos para a proposta de cota sem percentual mínimo, mas determinada de acordo com a participação das mulheres nos congressos estaduais e nacionais da central e 7 abstenções.

Para Castro (1995), esse foi um passo importante para dar visibilidade da não representação feminina nas organizações sindicais. A proposta das cotas emergiu como uma tentativa de equilibrar a baixa participação das mulheres percebida nas relações vinculadas ao

²⁵ De acordo com Araújo e Ferreira (2000), a cota de 30% foi uma média entre a porcentagem de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA), de 35,5% e a porcentagem de trabalhadoras sindicalizadas (25,6).

exercício da representação na esfera política do movimento sindical. As mulheres passaram a exigir no interior das organizações sindicais um progresso de igualdade, e com isso era necessário repensar o significado da inclusão delas nos espaços formadores de propostas reivindicativas. (CAPPELLIN, 1994).

Com a proposta da política de cotas, de acordo com Araújo e Ferreira (2000), houve uma renovação das discussões sobre as assimetrias de gênero no interior da CUT, apontando que a ampliação das mulheres nos sindicatos não estava sendo acompanhada pela sua ampliação nas suas instâncias de poder. A proposta indicava uma prioridade dos diversos grupos de mulheres participantes nos sindicatos da central para enfrentar as desigualdades no acesso aos postos de poder, exigindo um avanço concreto na democratização e conquista da igualdade nas entidades sindicais.

De acordo com Lima (2005), durante o processo de aprovação da cota, vários debates foram promovidos na entidade, e estes foram de grande importância para o conjunto dos integrantes da central, tanto aqueles dirigentes contrários a medida, quanto para os favoráveis. Para a autora, o processo permitiu tornar evidente a exclusão e opressão das mulheres na sociedade, inclusive no movimento sindical. Na CUT, como ressalta Lima (2005), a resolução sobre a aplicação de cotas mínimas para as mulheres na entidade é estatutária, ou seja, é obrigatória e não apenas sugestiva, como ocorre em outras organizações.

Sobre este ponto, Delgado (1996), afirma que a discussão em torno da cota na CUT aflorou valores tradicionais presentes nos sindicalistas, apontando as resistências na divisão do poder dos homens para com as mulheres. Os aparentes discursos democráticos trouxeram à tona as práticas autoritárias. De acordo com a autora, muitas mulheres se opuseram a cota por receio ou desconforto de um suposto radicalismo com essa política no enfrentamento dos conflitos de gênero, além de temerem uma desqualificação impostas pela cota.

Porém, a autora reforça que a política de cotas foi assumida por diversos dirigentes e militantes que desejavam o aumento da participação das mulheres nas direções da entidade. Muitos homens assumiram a necessidade de uma reflexão crítica sobre as relações de gênero e as limitações da CUT nesse sentido, sendo importante ações mais efetivas para alterar essa situação. (DELGADO, 1996).

A política de cotas obteve um impacto positivo na participação das trabalhadoras nos espaços de poder de vários sindicatos. Em São Paulo, o Sindicato de Bancários, enquanto no período de 1979 e 1988 apenas duas mulheres participaram de cada uma das gestões, na

gestão de 1988/91 havia dez mulheres na direção da entidade. Na gestão seguinte, 1991/94, o número de mulheres passou para vinte e sete, sendo quatro diretoras de base, num total de oito; vinte diretoras regionais, num total de quarenta e oito e três diretoras na direção executiva. (ARAÚJO E FERREIRA, 2000).

No décimo primeiro congresso da central, realizado em 2012, buscando garantir maior participação das mulheres nas instâncias de poder, deliberou-se pela paridade entre homens e mulheres na executiva e direção nacional e estaduais da CUT:

O 11º CONCUR delibera: 1 – Paridade na Executiva e Direção Nacional e Estaduais da CUT, alterando o estatuto. Essa medida dá consequência à resolução da 13ª Plenária e ao 11º CONCUR atualiza o mecanismo de representação das mulheres nos espaços de poder, com o objetivo de garantir a plena aplicação desse critério, como também a presença e a manutenção das mulheres CUTistas na Direção da Central; 2 – O aprofundamento desse debate nas demais instâncias da CUT até o 12º CONCUR. As entidades verticais e de base/sindicatos iniciarão um processo de amplo debate com a base, considerando a realidade do setor/categoria, com a perspectiva de ampliar a participação das mulheres. (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO PRIMEIRO CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 48).

Leone e Teixeira (2010) avaliam a implantação da cota nas direções como um passo importante para as mulheres, porém, para essas, é necessário que ocorra uma combinação dessa política com outras ações que possibilitem reverter o quadro de desigualdades no interior das organizações sindicais. Ademais, para que as cotas apresentem resultados, essa precisa ser aplicada desde os sindicatos de base, o que, segundo estas, não ocorre com a maioria deles, criando maior dificuldade na construção de quadros dirigentes para ocupar posições na direção nacional, nas confederações ou nas centrais sindicais.

Sobre outras ações para promover maior participação das mulheres, Garcia (2005), descreve que no sindicato de vestuário, por exemplo, as dirigentes procuraram desenvolver atividades menos formais para atrair as trabalhadoras e aproximá-las da realidade sindical. Um exemplo foi a realização de assembleias na porta da fábrica, ao final dos turnos, discutindo temas relevantes e também pautas específicas das mulheres. Outra política adotada por alguns sindicatos é a estrutura de creches montada durante as atividades ou eventos realizados. Com os depoimentos obtidos, a autora percebeu que essa não era uma prática recorrente na década de 1990, mas passou a ganhar força a partir do empenho das lideranças femininas.

Ao longo das últimas décadas, como apresenta Garcia (2005), houve um aumento das discussões de gênero no interior do movimento sindical, demonstrando a heterogeneidade da

classe trabalhadora. A implantação das cotas de 30% no sindicalismo cutista também representou outro avanço nas discussões do tema e mais recentemente com a adoção da paridade. Para além das cotas, é necessário também discutir em quais cargos estão inseridas essas mulheres, se estas de fato possuem influências nas tomadas de decisão da central.

Veremos a seguir que a taxa de sindicalização das mulheres durante as décadas de 1990 e 2000 possui um relativo aumento, enquanto, em alguns anos deste período a taxa masculina sofre uma queda, apontando para o movimento sindical a importância da incorporação das demandas femininas nas suas agendas.

1.5 – Taxa de sindicalização nas décadas de 1990, 2000.

Como discutido anteriormente, os estudos apontam que a taxa de sindicalização feminina começa a crescer a partir da década de 1970, acompanhando sua maior participação no mercado de trabalho. Neste ponto, apresentaremos a evolução dessa taxa nas últimas duas décadas para analisar se a tendência de crescimento da participação feminina continuou neste período.

Há uma discussão de que o Brasil passa por uma crise do sindicalismo, e que diversos indicadores evidenciam esta situação, entre eles se encontram: diminuição na quantidade de greves e horas paradas; maior fragilização dos coletivos de trabalho; pulverização das entidades sindicais; maior atuação dos sindicatos nos espaços institucionais; e a queda na taxa de sindicalização. Sobre a diminuição das greves, por exemplo, Alves (2000), afirma que as próprias entidades sindicais reconheceram que, entre 1990 e 1992, houve um decréscimo tanto no número de greves quanto no número de grevistas, pois, a grande recessão e o desemprego, provocados pelo Plano Collor I foram apontadas como causas dessa queda nos primeiros anos desta década. Porém, o autor também levanta a hipótese de que as práticas inovadoras no caráter organizacional na indústria brasileira, sendo um importante aspecto a reestruturação produtiva, como também a livre negociação de salários, ao promover concessões, abonos e antecipações salariais, são fatores que possuem influências na diminuição das greves.

Tabela 1 - Trabalhadores sindicalizados por sexo – Brasil (1992-1999)						
Ano	Número de associados a sindicatos					
	Masculino		Feminino		Total	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%
1992	8.066.842	18,9%	3.304.015	11,5%	11.370.857	15,9%
1993	7.892.636	18,3%	3.498.150	12,0%	11.390.786	15,7%
1995	7.920.712	17,7%	3.781.466	12,1%	11.702.178	15,4%
1996	7.827.689	17,7%	4.015.797	13,3%	11.843.386	15,9%
1997	7.703.170	17,1%	4.006.416	12,8%	11.709.586	15,4%
1998	7.500.967	16,5%	4.119.464	13,1%	11.620.431	15,2%
1999	7.629.489	16,6%	4.296.345	13,2%	11.925.834	15,2%

Fonte: PNAD/IGBE.

A partir da tabela 1, percebe-se que ao longo dos anos 1990 decresce o número de trabalhadores associados aos sindicatos, mas esse decréscimo não revela uma grande alteração. No início da década a taxa total era de 15,9%, no final esta taxa cai para 15,2%, uma queda de 0,7 ponto percentual. Em relação à taxa masculina, esta sofreu maior alteração que a taxa total, passando de 18,9% em 1992, para 16,6% em 1999, ou seja, uma queda de 2,3 pontos percentuais. Ao contrário desta, a taxa de sindicalização feminina sofreu um aumento ao longo da década, sendo em 1992 11,5% e no final, em 1999, 13,2%, um crescimento de 1,7 ponto percentual.

O aumento do desemprego verificado durante a década, o aumento da informalidade, o processo de globalização e a reestruturação produtiva são considerados pela literatura como fatores que contribuíram para essa queda geral na taxa de sindicalização brasileira. Alves (2002) considera que as bases sindicais de categorias como metalúrgicos e bancários, destacados como vanguardas das ações sindicais na década de 1980, tiveram perdas significativas de postos de trabalho, seja por conta da ofensiva do capital na produção ou das políticas neoliberais. Chamada de “década neoliberal” pelo autor, nos anos 1990, tanto em

períodos de recessão como nas retomadas de crescimento, houve uma permanente degradação do mundo do trabalho no país.

Para Pichler (2011) a queda na taxa de sindicalização na década de 1990 ocorreu basicamente pela taxa masculina, já que neste período houve aumento da taxa feminina. De acordo com o autor, a queda da taxa masculina no período foi compensada pelo aumento da taxa feminina, tendo esta última contribuído para uma queda menor da taxa total do início para o final da década citada.

Em seu estudo sobre a sindicalização feminina no norte e nordeste²⁶, Costa (2014), ao analisar os motivos que levam as mulheres a filiarem-se ao sindicato, destaca que apenas 11,5% delas consideram o “sindicato como local de garantias de direitos” como motivo para filiação, apesar deste ser o maior percentual dentre os outros motivos, como “para obter benefícios” 8,5%, “é importante 9,1%” e “pela assistência médica” 5,0%. Os dados apresentados pela autora nos permitem inferir que a atração das mulheres pelos sindicatos por questões assistenciais, como assistência médica, não possui mais centralidade como ocorria anteriormente. Pois, de acordo com Carvalho (2005), as mulheres se acostumaram a ver o sindicato como um espaço para resolução de problemas pessoais, como dentista, médico e etc.

Outro aspecto discutido pela literatura em relação ao movimento sindical na década de 1990 diz respeito ao número de greves deflagradas. Ao analisar o ciclo de greves na referida década, Noronha (2009) afirma que as estatísticas apontam para uma ruptura em relação ao período anterior. Entre 1978 e 1998 ocorre o que o autor classifica como o primeiro grande ciclo de greves no Brasil. No período da ditadura militar, 1978-1984, o autor afirma que 214 greves foram deflagradas no país; de 1985 a 1989, no governo de Sarney, esse número passa para 1.102 greves; no período do governo Collor, 1990 a 1992 ocorreram 1.126 greves; entre 1993 e 1994, período do governo Itamar, foram deflagradas 842 greves; e, no primeiro governo de FHC, de 1995 a 1998 essas somaram 865. De acordo com o autor, a partir desses dados, percebem-se três fases de um ciclo: ascensão, auge e declínio.

A década de 1990 se encontra entre o auge e o declínio das greves. Segundo Noronha (2009), entre 1990 e 1991 há um alto índice de horas não trabalhadas, principalmente no primeiro semestre de 1990, quando foram registradas greves massivas e longas, sendo o início do governo Collor marcado por um alto índice de conflitos. Contudo, a partir de 1992 houve uma queda de todos os indicadores, greves, horas paradas, número de participantes nas

26 Os dados apresentados por Costa (2014) são referentes a categoria metalúrgica das cidades de Manaus, Fortaleza e Salvador.

greves, etc. Essa redução, de acordo com o autor, coincide com o período entre a divulgação das denúncias contra o governo Collor até a posse do então vice-presidente Itamar Franco. Essa instabilidade política fez as lideranças sindicais adotarem uma atitude cautelosa, reduzindo assim as paralisações. Porém, o autor destaca que a ampliação do desemprego, derivada da abertura mal administrada da economia, deve ser considerada como um fator que reduz a adesão dos trabalhadores às greves.

Em relação ao período entre o governo de Itamar Franco e FHC, Noronha (2009) afirma que houve uma ligeira recuperação da atividade sindical, porém, este período é de relativa estabilidade em relação às greves. Em 1997 houve uma queda no volume de horas não trabalhadas. O período anterior foi marcado por greves mais longas, e este período marcado por greves mais curtas, principalmente aquelas que contaram com um número alto de trabalhadores participantes.

Observemos abaixo as taxas de sindicalização em relação aos anos 2000.

Tabela 2 - Trabalhadores sindicalizados por sexo – Brasil (2001-2009)						
Ano	Número de associados a sindicatos					
	Masculino		Feminino		Total	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%
2001	8.122.705	16,8%	5.027.901	14,3%	13.150.606	15,7%
2002	6.700.841	16,6%	4.049.443	13,0%	10.750.284	15,0%
2003	6.957.354	17,0%	4.420.815	14,0%	11.378.169	15,7%
2004	7.327.950	17,6%	4.624.479	14,1%	11.952.429	16,1%
2005	7.602.270	17,7%	4.965.500	14,5%	12.567.770	16,3%
2006	8.034.922	18,2%	5.178.606	14,4%	13.213.528	16,5%
2007	7.725.400	17,2%	5.122.535	14,2%	12.847.935	15,9%
2008	8.107.797	17,7%	5.376.932	14,5%	13.484.729	16,3%
2009	7.992.441	17,4%	5.270.958	14,0%	13.263.399	15,9%

Fonte: PNAD/IBGE.

Em relação aos anos 2000, a partir da tabela 2 podemos verificar que após uma queda de 0,7 ponto percentual de 2001 para 2002, a taxa volta a crescer em 2003, e em 2004 atinge um patamar de 16,1%. Destaca-se também o ano de 2006, que apresenta a maior taxa do período, 16,5%. No final da década a taxa volta a cair, chegando ao total de 15,9%, percentual superior ao início da década, naquele momento com 15,7%. A taxa masculina também sofre alterações no referido período, sendo o ano de 2006, como a taxa geral, o com maior percentual, somando 18,2%. Porém, essa taxa também volta a cair no final da década, passando para 17,4%. Seguindo a linha das taxas anteriores mencionadas, a taxa feminina possui oscilações nesta tabela, porém, tem os anos de 2005 e 2008 como os que registraram maior percentual de sua participação, ambos com 14,5%. Por fim, ao final a taxa feminina sofre uma queda e soma 14,0%, em 2009.

Ao analisar a evolução das taxas de 1992 até 2009, Pichler (2011), ressalta a importância da taxa feminina sobre a taxa geral de sindicalização. Para o autor, ao contrário

do que apontava a literatura internacional, o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, contribuiu para o aumento da taxa de sindicalização e não para o seu declínio. Afirma também que podemos perceber sobre as duas décadas que, durante a chamada fase de declínio da taxa de sindicalização, década de 1990, a taxa feminina cresceu; enquanto na fase de recuperação, década de 2000, ambas as taxas cresceram, feminina e masculina. Para o autor, a crise financeira de 2009 afetou com maior intensidade a afiliação masculina que a feminina. Neste período, os sindicatos perderam cerca de 202,5 mil homens e 117,3 mil mulheres.

O crescimento da taxa de sindicalização nos anos 2000 também ocorre, de acordo com Cardoso (2015), pelo aumento da sindicalização dos trabalhadores no campo, principalmente os trabalhadores rurais por conta própria e não remunerados. Essa mudança retrata o movimento de esvaziamento do sindicalismo urbano, tendo sua queda relação com o crescente número de empregos formais de má qualidade e pelo aumento das taxas de rotatividade. A tendência dessa queda na taxa de sindicalização, segundo o autor, indica uma menor proximidade dos trabalhadores com as instituições que os representam. Além disso, deve-se lembrar que apenas os trabalhadores filiados votam nas eleições sindicais, dessa forma, a queda na filiação pode indicar uma maior oligarquização²⁷ da representação sindical, que, para o autor, é um aspecto central da crise mais recente do sindicalismo.

Ao analisar as taxas de sindicalização brasileira, Rodrigues (2015) verifica duas mudanças importantes: forte diminuição do percentual da filiação em áreas urbanas e crescimento desta nas áreas rurais; e, decréscimo da taxa masculina, em contrapartida, aumento da taxa feminina. Observando os dados do período de 1992 a 2013, o autor percebe que há um crescimento expressivo da taxa de sindicalização entre os trabalhadores rurais, mesmo que em termos absolutos os sindicalizados nas cidades representem 77% do total de sindicalizados, enquanto os rurais representam 23%.

Quanto às diferenças entre homens e mulheres, verifica-se um aumento na taxa de sindicalização feminina e uma queda na taxa masculina. Quando essas diferenças são analisadas com a sindicalização no campo, os dados demonstram um crescimento continuado

27 A essa oligarquização, Cardoso (2015) refere-se ao fato do controle cada vez maior das centrais sindicais no movimento, pois, de posse de grandes recursos financeiros, elas tendem a possuir grande força nas eleições sindicais, disputando as direções dos seus sindicatos filiados, e forçando a criação de novos, caso não consigam sair vitoriosas. De acordo com o autor, as baixas taxas de filiação são uma forma segura para controlar as eleições sindicais, ou restringi-las a eleitores confiáveis, reduzindo assim o risco da perda do controle das entidades, que garante acesso ao imposto sindical. Esse mecanismo, segundo Cardoso (2015), só fortalece os organismos de cúpula.

da sindicalização feminina, pois essas representavam 9% do percentual de sindicalizados, em 1992, e em 2013 esse percentual sobe para 27%. Do outro lado, a taxa masculina representava 22%, em 1992, cai para 20% em 1999 e volta a subir em 2013, totalizando 23%. Mesmo que em termos absolutos o número de homens seja superior ao contingente feminino, percentualmente, o crescimento das mulheres foi mais significativo, e, é possível que essa seja uma das razões que nacionalmente haja quase uma igualdade da taxa de sindicalização entre homens e mulheres. (RODRIGUES, 2015).

Além desse crescimento dos sindicalizados na área rural e entre as mulheres, outra tendência entre os sindicalizados rurais verificada pelo autor é a sindicalização entre os não assalariados, trabalhadores vinculados à pequena produção e/ou por conta própria e à agricultura familiar, somando 83% dos sindicalizados rurais, em 2013. Essa é também, para ele, uma das novas tendências do cenário da sindicalização brasileira a partir da década de 1990.

Em relação às greves na década de 2000, Noronha (2009) afirma que há uma expressiva queda nos conflitos entre 1997 e 2002, sendo isso resultado de três fatores: a estabilidade dos preços que eliminou a revisão permanente dos acordos salariais; o aumento nas taxas de desemprego, aumentando o risco das ações grevistas e; a alteração na percepção pública sobre a pertinência das greves e sua eficácia. Durante o governo Lula, o autor afirma que apesar da diminuição na quantidade de greves, o número de jornadas não trabalhadas voltou a crescer. No setor privado e, principalmente, no setor público, o crescimento do número de jornadas não trabalhadas ocorreu com a maior duração média das greves. Ou seja, a quantidade de greve e a média de participantes mantiveram-se relativamente estáveis.

Em 2001, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos – DIEESE apresentou um mapa sobre as questões de gênero, intitulado “Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho²⁸”. O presente mapa possui algumas ideias centrais. A primeira delas é a consideração que existem diferenças de inserção no mercado de trabalho, que a posição e as possibilidades são claramente diferenciadas para homens e mulheres, e o processo de mudança em curso ocorre em várias direções, sendo que as suas consequências não são iguais para todos. A segunda questão apresentada pelo mapa são as ideias de igualdade e solidariedade, considerados princípios básicos da ação sindical. A

²⁸Esta publicação realizada pela Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT; da Secretaria Nacional da Mulher da Força Sindical e do Departamento Nacional para Assuntos da Mulher da Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT. Contou também com a consultoria técnica de Helena Hirata, especialista nos estudos sobre gênero.

partir da perspectiva das relações de gênero na sociedade, não há igualdade enquanto a discriminação em relação as mulheres persistir na sociedade. Dessa forma, a solidariedade entre os trabalhadores se expressa de forma simples, as dificuldades enfrentadas por um serão as dificuldades enfrentadas por todos.

Outro aspecto apresentado pelo mapa é a grande desigualdade de distribuição de renda, tendo as mulheres menores rendimentos em relação aos homens e suas oportunidades de trabalho são diminuídas por preconceitos visíveis e invisíveis, a exemplo da dupla jornada de trabalho e a desvalorização do trabalho das mulheres. Além disso, são elas as principais responsáveis pelas longas jornadas realizadas com o trabalho doméstico.

Diante dessa situação, o mapa apresenta que a organização da sociedade na defesa dos direitos de homens e mulheres é uma condição imprescindível para a construção da igualdade, e, neste cenário o movimento sindical possui um papel fundamental, organizando trabalhadores e trabalhadoras por uma sociedade justa, por melhores condições de salários e de vida para todos.

O mapa apresenta um eixo central, o emprego, e cinco temas para discussão: 1 – Salários e remuneração; 2 – Saúde, segurança e condições de trabalho; 3 – Formação profissional; 4 – Organização sindical, organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e novas formas de contratação de trabalho; e 5 – Terceirização, novas tecnologias, novas formas de gerenciamento e organização no trabalho.

Sobre o tema 4, com foco na organização sindical e as questões de gênero, o mapa apresenta alguns problemas específicos da questão: ausência de mulheres nas organizações de trabalhadores por locais de trabalho; estatutos das comissões de fábrica ou empresa não contêm itens específicos sobre as mulheres; e dificuldade das mulheres para assumir cargos nas entidades sindicais. Em todos esses pontos, a dupla jornada, pois são as mulheres as principais responsáveis pelas atividades domésticas, aparece como causa para os problemas da pequena participação das mulheres nas organizações de trabalhadores. Ademais, a proibição de maridos/companheiros é outra causa destacada como impeditiva para a participação das mulheres nas atividades sindicais.

Em relação à participação das mulheres nas organizações por local de trabalho, afirma-se que as organizações existentes estão em setores em que há pouca presença feminina e o ambiente sindical ainda é bastante marcado pelo machismo. Dessa forma, as questões relativas ao cotidiano das mulheres no trabalho não encontram espaço adequado para

manifestação nas instâncias de representação sindical.

Como ações para resolução desses problemas, o mapa sugere a realização de seminários de conscientização visando uma maior participação feminina, além da criação de cotas de participação em todas as instâncias das entidades sindicais.

A desigualdade de gênero, de acordo com Thome (2012), verifica-se na distribuição de poder tanto no acesso, aos recursos materiais e na vida econômica, nas questões de ordem cultural, como também nas instâncias políticas. Em relação à participação política feminina, tanto na política estatal ou em outros espaços públicos, como as organizações sindicais, as questões relativas as eleições são insensíveis ao gênero. Por conta disso, para a autora, as reivindicações por cotas de participação para incentivo à participação feminina nos espaços de decisão, buscam remover os obstáculos políticos para atuação das mulheres.

Como ações para incentivar a participação feminina nas organizações sindicais, e, principalmente, nos processos de decisão, a autora considera que os sindicatos devem promover ações que visem o aumento das sindicalizadas nos setores informais, das trabalhadoras sem vínculo empregatício; formação de comitês, comissões ou secretarias femininas, principalmente nas federações, confederações e centrais sindicais; além do desenvolvimento de iniciativas organizacionais originais e autônomas; oferecimento de treinamento para as dirigentes sindicais, dentre outras.

As discussões do mapa, como também os estudos de Souza-Lobo (2011) e Araújo e Ferreira (1998) sobre as mulheres, nos apresentam a persistência para as mulheres em participar do movimento sindical na busca pelo fim das desigualdades que elas enfrentam, e a necessidade de, além da incorporação das suas demandas específicas pelas entidades sindicais, ações que busquem a resolução desses problemas. Apesar de todos os avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda possuem grandes obstáculos para uma participação mais efetiva nas entidades sindicais, sendo a dupla jornada, uma das principais barreiras ainda não superadas. Muitas questões antigas ainda são pautas das mulheres, como ter voz e participação nos espaços de decisão, inclusão das suas pautas específicas nas reivindicações sindicais, participação nas negociações coletivas, etc.

Vimos ao longo deste capítulo que as mulheres possuem uma inserção diferenciada em relação aos homens no movimento sindical, e que estas, desde a década de 1970 promovem ações, através dos congressos, dos seminários, da relação diária com os homens dirigentes, para alterar essa situação, demonstrando a importância da democratização no interior do

movimento quanto às questões de gênero. Assim como nas entidades sindicais, a participação das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma diferenciada em relação à participação dos homens. No próximo capítulo, discutiremos como ocorre a inserção destas no mercado de trabalho, em quais postos de trabalho elas estão inseridas, quais os rendimentos recebidos, a média de estudos que possuem, dentre outros aspectos. A participação diferenciada das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens nos permite entender o motivo das discussões sobre as demandas específicas destas no movimento sindical, e a necessidade deste movimento de representação dos trabalhadores e trabalhadoras em promover o aumento da participação feminina na sua base sindical e nas suas direções.

Capítulo 2 – Participação das mulheres no mercado de trabalho.

Neste segundo capítulo discutiremos a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, buscando explicitar as principais mudanças, como também as persistências, em relação à inserção destas no mercado de trabalho. Diferentemente da participação das mulheres no movimento sindical, este debate possui inúmeras pesquisas no país, a exemplo dos estudos de Helena Hirata (1998; 2002) sobre a divisão sexual do trabalho e suas implicações na inserção diferenciada das mulheres no mercado de trabalho, estudos de Cristina Bruschini (1994; 2007) sobre segregação ocupacional entre homens e mulheres, na qual as mulheres estão mais inseridas em trabalhos precários, obtendo menores remunerações em relação aos homens. Todas essas discussões são importantes para ilustrar os desafios ainda presentes para alcançar a igualdade entre homens e mulheres, desafios esses apontados como um dos eixos do movimento sindical, em especial da Central Única dos Trabalhadores, objeto do nosso estudo.

As discussões sobre a participação diferenciadas das mulheres em relação aos homens, não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo, realizada no congresso mundial, na cidade do México, para celebrar o Ano Internacional da Mulher, proclamado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1975, gerou a decretação da década da mulher (1976-1985). Segundo Tabak (1985), a primeira explicação para a existência da década da mulher advinha dos diversos estudos e pesquisas realizados pelos países-membros da ONU, no qual revelavam que as mulheres formavam a maior parcela dos analfabetos e eram as maiores vítimas de diversas formas de discriminação, além da grande violência sexual sofrida pelas mesmas. Dessa forma, afirma a autora, as mulheres encontravam-se numa situação de grande desigualdade em relação aos homens, seja na esfera pública, seja na esfera privada.

Ademais, Tabak (1985) ressalta que, nos países chamados “em desenvolvimento”, milhões de mulheres não ocupavam os quadros de pessoal qualificado no mercado de

trabalho, não participavam dos grandes debates sobre os problemas nacionais, nem do processo de decisão política e da definição das políticas públicas.

No Brasil, ao longo da década da mulher, segundo a autora, diversas leis e códigos foram revistos, a exemplo dos Códigos Civil e Penal e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com o objetivo de identificar os preceitos que estivessem imbuídos de elementos sexistas ou discriminatórios. Esse esforço permitiu que diversos artigos, cláusulas e parágrafos que expressavam os interesses e as necessidades das mulheres fossem incluídos nos projetos postos à discussão.

Mais recentemente, também verificamos diversas leis, códigos e convenções que tratam sobre a questão da mulher. O inciso primeiro no artigo quinto da Constituição Federal de 1988, por exemplo, assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, afirmando ainda que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, o Brasil ratificou diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referentes à mulher no mercado de trabalho, a exemplo da convenção 111 sobre a discriminação no emprego; convenção 3 sobre a proteção à maternidade; convenção 189 sobre trabalho decente para trabalhadores/as domésticos/as; convenção 100 sobre a igualdade de remuneração; etc. Porém, apesar dessas garantias institucionais, esta ainda não é uma realidade presente no mercado de trabalho do país.

Discutiremos ao longo do capítulo, a partir dos dados da PNAD, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, analisaremos as taxas de participação destas na População Economicamente Ativa (PEA), as taxas de atividade, a posição na ocupação, os grupamentos ocupacionais, os rendimentos obtidos no trabalho principal, os anos de estudo e as taxas de desocupação. Com o auxílio dos estudos anteriores, citados acima, poderemos perceber quais as mudanças, as permanências e os desafios ainda presentes para as mulheres alcançarem a igualdade com os homens no mercado de trabalho. A série histórica apresentada em todas as tabelas refere-se ao ano de 2004 ao ano de 2014, exceto o ano de 2010, pois neste, por conta do censo, não ocorreu a realização da PNAD.

Neste período da série histórica, o Brasil passou por diversas mudanças que se refletiram no mercado de trabalho. O período de 1992-2007 registrou importantes avanços na promoção do trabalho decente²⁹. O nível da ocupação voltou a crescer durante a década de

²⁹ A OIT considera como trabalho decente o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos da organização: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998): (i)

2000, após a queda experimentada nos anos 1990. A retomada do crescimento econômico aliado à maior elasticidade do produto-emprego a partir de 2003 refletiu direta e positivamente no mercado de trabalho e na taxa de desemprego que registrou quedas sistemáticas entre 2003 e 2007. Neste mesmo período houve um aumento do emprego formal e, em consequência, uma diminuição do trabalho informal. Ademais, impulsionados pelo controle da inflação, com a implantação do Plano Real a partir de 1994 e pelo aumento real do salário mínimo, especialmente a partir de 2003, ocorreu um aumento nos níveis dos rendimentos dos trabalhadores que contribuíram para a redução da pobreza e da desigualdade. Embora o mercado de trabalho registre essas melhorias, ainda persistem no interior deste as desigualdades de gênero e raça, como as diferenças de rendimento entre homens e mulheres e entre brancos e negros.

A partir da década de 1950, o Brasil passou por um acelerado processo de urbanização e industrialização, onde é possível perceber uma ampliação da participação da mulher nas atividades econômicas. Estas ingressaram no mercado de trabalho das cidades no ápice de um processo de desenvolvimento que provocou mudanças significativas na economia e na sociedade brasileira. Porém, os estudos sobre a força de trabalho feminino, as relações de gênero no mercado de trabalho, nos sindicatos e em outros espaços políticos, tomam como início a década de 1970, pois foi a partir desse momento que houve uma inserção mais significativa da mulher no mercado de trabalho. (LEONE e TEIXEIRA, 2010).

Para Bruschini (1994), o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho na década de 1970 foi uma das transformações sociais no país mais importantes do período. A autora destaca que algumas razões possibilitaram esse crescimento da participação feminina. A primeira delas refere-se à necessidade econômica, pois houve uma queda dos salários reais dos trabalhadores, obrigando as mulheres a buscar a complementação da renda familiar, além daquelas que precisavam trabalhar para garantir a sobrevivência dela e dos filhos. Porém, outras causas também contribuiriam para a nova dinâmica, pois nem só as mulheres das classes baixas passaram a buscar emprego. A elevação das expectativas de consumo, na referida década, que redefiniu o conceito de necessidade econômica, é apontada pela autora como outro fator para maior inserção feminina no mercado de trabalho, principalmente a inserção das mulheres de classe média.

liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação: a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Além disso, tanto Bruschini (1994), quanto Lombardi (2010) consideram que as transformações demográficas, como a queda nas taxas de fecundidade, a redução no tamanho das famílias, o envelhecimento da população, o aumento dos domicílios com chefia feminina, provocaram um grande reflexo no perfil da força de trabalho feminina.

Ambas as autoras analisam que há uma participação diferenciada entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na qual as mulheres estão concentradas nas atividades mais precárias, a exemplo do serviço doméstico. Segundo Bruschini (1994), a divisão sexual do trabalho, que provoca a concentração das trabalhadoras em determinados setores ocupacionais, como o de serviços, pode ser apontada como uma das principais razões para explicar a permanência da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

2.1 - Divisão sexual do trabalho

O debate sobre divisão sexual do trabalho tem como principais estudiosas as autoras Helena Hirata e Daniele Kergoat, que consideram esta categoria de análise como algo indissociável das relações sociais de sexo, que são relações de desigualdade, hierarquia, assimetria e antagonismo. Kergoat (1989) publicou um texto sobre a questão, com o objetivo de tornar mais claro a necessidade do conceito de divisão sexual do trabalho e sua função heurística. De acordo com a autora, a designação dos homens para a produção, com o trabalho assalariado, e das mulheres para a reprodução, com o trabalho doméstico, é algo comum e antigo em todas as sociedades, de tal forma que são apresentados como dados “naturais” e “evidentes”, sendo desnecessário tratar como esses fenômenos se manifestaram. Para que estas questões fossem discutidas e estudadas, foi necessária a intervenção do feminismo³⁰. Anteriormente, de acordo com a autora, os papéis de homens e mulheres na família apareciam como algo dado, um destino biológico, mas não como algo construído, fruto das relações sociais. Ademais, o conceito de trabalho também passou a ser questionado, recusando-se as limitações do trabalho como algo exclusivamente assalariado e profissional, buscando sua ampliação, levando em consideração o trabalho doméstico.

³⁰ Segundo Hirata (2007), no início dos anos 1970, na França sob o impulso do movimento feminista fez surgir diversos trabalhos teóricos que foram bases para esse conceito. Houve uma tomada de consciência sobre a “opressão” específica das mulheres, evidenciando a enorme carga de trabalho gratuito e invisível exercido pelas mulheres nos seus lares, realizado para outros, e que eram justificados em nome da natureza, do amor e do dever materno.

A divisão sexual do trabalho, segundo a autora, é uma parte integrante da divisão social do trabalho, e que esta se articula e interpenetra com outras formas da divisão social. A reivindicação da importância do conceito para análise social não busca a sua exclusividade como forma da divisão social, mas a necessidade da Sociologia retirar as viseiras do conhecimento e abordar um campo social complexo, interessante e também contraditório. As relações de classe e as relações de sexo não são hierarquizáveis, mas sim coextensivas, ou seja, são conceitos que se recobrem parcialmente e não conceitos que se recortam ou se articulam. (KERGOAT, 1989).

A problemática da divisão sexual do trabalho permite outra maneira de analisar a realidade, de descobrir novas facetas e de relacionar fenômenos que classicamente foram analisados isoladamente. A qualificação/formação de homens e mulheres investigados a partir da divisão sexual do trabalho, por exemplo, demonstra o esforço de desconstrução exigido para esse tema. Através de inúmeros trabalhos sobre a questão, percebe-se que, ao contrário do que afirmavam diversos economistas e sociólogos, as operárias não possuem uma formação nula ou mal adaptada para os empregos industriais, mas uma perfeita formação aos empregos que lhe são propostos, ou seja, trabalhos classificados como femininos, que exigem destreza, minúcia, rapidez, etc. Estas são qualificações não adquiridas pelos canais institucionais reconhecidos, sendo negadas como qualificações pelos empregadores, pois essas são qualidades consideradas inatas e não adquiridas, como frutos da natureza e não da cultura. Além disso, as próprias operárias internalizam a banalização do seu trabalho, apresentando as qualidades como uma aquisição individual e não coletiva. (KERGOAT, 1989).

Hirata e Kergoat (1998) afirmam que o “valor” distingue o trabalho feminino e o trabalho masculino, no qual produção “vale” mais que reprodução, e produção masculina “vale” mais que produção feminina, mesmo ambas sendo idênticas. As autoras ressaltam que o sentido de “valor” empregado se refere ao antropológico e ético, induzindo a uma hierarquia social. Hierarquia esta que diz respeito a uma relação social desigual. Para estas, a divisão sexual do trabalho está no centro do poder exercido pelos homens sobre as mulheres.

A divisão sexual do trabalho, como forma particular da divisão social do trabalho, possui dois princípios organizadores: o primeiro é o princípio da separação, no qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; o segundo é o princípio hierárquico, pois, como mencionado anteriormente, o trabalho do homem “vale” mais que o da mulher. Ambos os princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas no tempo e no espaço, e podem ser

legitimados através de um processo específico, a exemplo de uma ideologia naturalista, na qual rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduzindo práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA e KERGOAT, 2007).

Scott (1991) afirma que, mesmo não existindo uma uniformidade nas opiniões, e estas levadas à prática de diferentes formas em distintas épocas e contextos, o sexo foi levado em conta para definir o que é e o que não é trabalho de mulher. Com isso, temos a divisão sexual do trabalho, concentrando mulheres em certos empregos e não em outros, estando essas, em geral, na base da hierarquia ocupacional, auferindo os menores rendimentos. De acordo com a autora, a associação do trabalho feminino a certos tipos de ocupações e como força de trabalho barata foi institucionalizada de diversas formas ao longo do século XIX, tornando-se axiomática e uma questão do senso comum.

É importante destacar que, de acordo com Scott (1991), os economistas políticos do século XIX desenvolveram e popularizaram teorias que legitimavam a divisão sexual do trabalho. Adam Smith, por exemplo, segundo a autora, afirmava que o salário do homem deveria ser suficiente não só para a sua subsistência, como para toda sua família. Dessa forma, o rendimento auferido pela esposa, pensando na atenção que deveria dedicar aos filhos, era necessário apenas para o seu próprio sustento. Além deste, para Jean-Baptiste Say, outro economista, o salário das mulheres, casadas ou solteiras, deveria se manter abaixo dos níveis de sobrevivência, pois estas contavam com a disponibilidade do apoio familiar, não necessitando dele para sobreviver. Dessa forma, afirma Scott (1991), as mulheres que viviam fora do seu ciclo familiar, tendo o seu salário como único sustento, eram forçadamente pobres.

Esse discurso não estava presente somente entre os economistas, mas, segundo a autora, também na prática dos sindicatos. A maioria dos sindicalistas buscava proteger os seus empregos e salários, e, para isso, desejavam manter as mulheres afastadas das suas profissões e também do mercado de trabalho. Os baixos salários das mulheres eram tratados pelos sindicalistas como algo natural e estas eram vistas como inimigas ao invés de aliadas. Para justificar essas ações, os sindicalistas se utilizavam da forma física feminina, que a determinava como mãe e dona de casa, não podendo ser uma boa trabalhadora e uma boa sindicalista. (SCOTT, 1991). Neste contexto, a autora reforça que, apesar disso, havia sindicatos que aceitavam a presença de mulheres, além daqueles formados exclusivamente por elas, principalmente nos setores têxtil, de vestuário e do tabaco, onde a presença de mulheres era majoritária.

A discussão sobre a divisão sexual do trabalho também é tema de outras disciplinas, pois é importante que essa questão possua uma abordagem multidimensional: dimensões objetiva e subjetiva, coletiva e individual, macro e micro. História, Economia, Antropologia e Psicodinâmica do trabalho são algumas disciplinas que possuem estudos sobre essa problemática. A relação, por exemplo, entre trabalho doméstico e trabalho profissional, família e salário, foi objeto de preocupação de áreas como Economia e História. (HIRATA e KERGOAT, 1998).

De forma mais clara, Hirata e Kergoat (2007), afirmam que discutir divisão sexual do trabalho deve permitir ir além da constatação das desigualdades, mas demonstrar como essas desigualdades são sistemáticas e como a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, portanto os sexos, criando um sistema de gênero.

A divisão sexual do trabalho não é algo igual em todo o tempo e espaço, esta possui uma grande plasticidade. Dessa forma, as autoras destacam algumas novas configurações dessa divisão. A primeira delas é o que estas chamam de “nomadismos sexuados”, como o nomadismo no tempo, no qual, para as mulheres este ocorre através da exploração do trabalho em tempo parcial, geralmente associados a períodos dispersos no dia e na semana. Sobre esse nomadismo no tempo, as autoras fortemente referem-se ao caso da França, onde há uma grande inserção das mulheres nesta modalidade de contrato de trabalho, sendo estes empregos mal remunerados, não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, marcados pela precariedade³¹.

O segundo exemplo refere-se ao maior investimento de muitas mulheres nos países do Norte em suas carreiras profissionais. Com isso, o trabalho doméstico dessas mulheres precisa ser externalizado, recorrendo-se a reserva de mulheres em situação precária, sejam francesas ou imigrantes. Surgem, então, duas relações sociais entre as mulheres, inéditas historicamente. Uma relação de classe entre as mulheres do Norte, empregadoras, e a nova classe servil de mulheres; e a segunda é uma relação de concorrência entre as mulheres precárias, as dos países do Norte e as imigrantes do Sul. (HIRATA e KERGOAT, 2007).

A divisão sexual do trabalho, como proposta de análise pelas autoras, é de grande importância para entendermos algumas persistências sobre a inserção das mulheres no

31 De acordo com Bihl (1998), os trabalhadores em tempo parcial são, por definição, mal integrados ao coletivo de trabalho da sua empresa e não possuem os mesmos benefícios sociais reservados aos trabalhadores em tempo integral. Ainda segundo o autor, na França, entre 1982 e 1986, as mulheres representavam cerca de 80% dos trabalhadores em tempo parcial.

mercado de trabalho e também a sua participação diferenciada no movimento sindical. Nos depoimentos das operárias das indústrias de São Paulo, na década de 1970, Souza-Lobo (2011) percebeu como um dos principais obstáculos para a participação das mulheres no movimento sindical a dupla jornada que estas possuíam, pois, as atividades domésticas, como o cuidado com a casa e com os filhos eram responsabilidades das mulheres. Com isso, enquanto os homens estavam liberados para participar das atividades em seus respectivos sindicatos, as mulheres não poderiam estar nestes espaços por conta das atividades domésticas.

De acordo com Abramo (2002), a reprodução das desigualdades de gênero observadas no mercado de trabalho possui diversos fatores. Alguns destes são de caráter estrutural, como a naturalização na sociedade da mulher como única responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, vinculados a determinantes mais gerais, que não inclui somente o trabalho, mas outras dimensões da vida social, além disso, temos a divisão sexual do trabalho, ao designar à mulher a função primordial de cuidado com o mundo privado e doméstico, e atribuir menor valor social ao seu trabalho na esfera pública. Para a autora, esta desvalorização não significa apenas uma limitação no tempo para investir na sua formação profissional, mas também a desvalorização (econômica, social e cultural) do seu trabalho e papel no interior da sociedade.

A participação das mulheres no mercado de trabalho não depende somente de fatores relacionados a sua qualificação e a oferta de empregos, mas também a necessidade de articular a vida profissional com a vida familiar, que é apontada como de exclusiva responsabilidade da mulher. (BRUSCHINI, 2000).

Essa atribuição à mulher ao cuidado da casa é, para Saffioti (1987), algo naturalizado pela sociedade. Neste tipo de pensamento é “natural” às mulheres conceberem e darem à luz, logo também é “natural” que estas sejam as responsáveis pelos cuidados do lar e dos filhos. Desse modo, segundo a autora, essa função “natural” associada às mulheres sofreu uma elaboração social. A desvalorização social do espaço doméstico faz com que se instaure a ideia de que esse espaço sempre foi do cuidado das mulheres. Na mesma linha de análise, Ávila (2002) aponta que o trabalho doméstico é apresentado como destituído de valor social e essa realização das tarefas relativas à reprodução é somente atribuída ao feminino. Como é um trabalho considerado sem valor, o tempo despendido para a sua realização não é medido e nem se torna visível.

Teixeira e Pelatieri (2008) lembram que a inserção da mulher no mercado de trabalho

não significa que estas abandonam o trabalho reprodutivo e as tarefas no trabalho doméstico. Os dados da PNAD de 2006, segundo as autoras, demonstram que 92% das mulheres ocupadas cuidam dos afazeres domésticos, enquanto que para os homens ocupados essa taxa é de 51%.

Veremos a partir dos dados da PNAD a inserção das mulheres no mercado de trabalho para os anos recentes.

2.2 - Participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA)

Os dados sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho na América Latina, para a década de 1990, demonstram que há uma tendência de aumento quantitativo, mas também de mudanças qualitativas nessa inserção. Essas transformações se distanciam da imagem de correntes da teoria econômica e do imaginário empresarial que apontavam a mulher como uma força de trabalho secundária, ou seja, que estas realizariam as atividades econômicas de forma complementar ou eventual em relação ao homem. Esse tipo de concepção é utilizada como justificativa para a remuneração inferior que a mulher recebe quando realiza trabalho igual ao homem. (ABRAMO, 2002).

Assim como no Brasil, nos países da América Latina, a tendência da evolução da participação feminina no mercado de trabalho nas décadas de 1970, 1980 e 1990 está associada aos fenômenos de diminuição no número de filhos por mulher em idade fértil; acesso mais igualitários dos sexos à educação, envelhecimento da população e as crises e ajustes econômicos nesses países que impulsionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho para aumento da renda familiar. (ABRAMO, 2002; BRUSCHINI e LOMBARDI, 2001).

Segundo Bruschini e Lombardi (2001), além das transformações demográficas, mudanças culturais também influenciaram na maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois estas estão cada vez mais voltadas para o trabalho remunerado. Ademais, o aumento da escolaridade e a maior inserção nas universidades promoveram para as mulheres novas oportunidades de trabalho. As autoras apontam que, em 2009, 59% dos concluintes no ensino superior eram de mulheres. Porém, é importante ressaltar que a maioria dessas ingressa em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres, como Educação, Saúde e Bem-Estar Social, Humanidades e Artes.

Houve também nas últimas décadas uma alteração no perfil das mulheres trabalhadoras. No final da década de 1970, as trabalhadoras eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos, porém mais recentemente elas são mais velhas, casadas e com filhos. Para 2009, a maior taxa de atividade feminina, 75%, estava entre as mulheres de 30 a 39 anos, seguidas das com 40 a 49 anos, com 71%. Em período mais recente, as mulheres continuam ativas mesmo na idade reprodutiva, o que não ocorria em períodos anteriores. Essa mudança sugere que as responsabilidades familiares não constam mais como um fator impeditivo para a inserção da mulher no mercado de trabalho, como nos anos 1970. As mulheres casadas passam cada vez mais a procurar trabalho. Porém, as mulheres ainda permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos, o que as deixam em desvantagem no mercado de trabalho, dificultando a sua inserção ou fazendo as trabalhadoras de segunda categoria. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2001; BRUSCHINI, 2000).

Para Bruschini (2000), a maternidade é o maior impeditivo para a ocupação das mulheres no mercado de trabalho, quando estas possuem filhos pequenos. Porém, nas famílias pobres chefiadas por mulheres, os arranjos de parentesco, como os filhos maiores ou os vizinhos, são acionados para o cuidado da criança enquanto a mãe trabalha. Dessa forma, percebemos que é criada uma rede informal de cuidado, na qual outras mulheres cuidam ou se responsabilizam pelos filhos no período de trabalho das mães.

É importante destacar a ressalva feita por Bruschini (2000) sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, com base na análise dos dados do IBGE. A partir de 1992, o instituto ampliou o conceito de trabalho na sua metodologia, incluindo atividades como autoconsumo, produção familiar, ocupações remuneradas em dinheiro, benefícios ou mercadorias, etc., áreas não contempladas anteriormente como trabalho. A maioria dessas atividades que foram inseridas com a nova metodologia era realizada por mulheres, com isso houve uma incidência sobre a sua taxa de participação. Mas, apesar da inserção dessas atividades como trabalho pelo IBGE, a autora afirma que as atividades realizadas pelas donas de casa permanecem classificadas como atividades não econômicas. Com isso, os percentuais de atividade das mulheres não refletem a real contribuição destas para a sociedade.

Como demonstra Bruschini (1998; 2000) através de seus estudos, a participação feminina no mercado de trabalho cresce desde a década de 1970. Em 1990, as mulheres representavam 35,5% da PEA. Abaixo apresentamos os percentuais dessa participação para os

anos mais recentes³².

³² Para os anos de 2004 e 2005, o IBGE divulgou os dados absolutos em milhões, para os anos seguintes, os dados são em mil.

Tabela 3 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, participação na população economicamente ativa e taxa de atividade, por sexo, na semana de referência. Brasil (2004-2014).									
Período	População Economicamente Ativa - PEA						Taxa de atividade		
	Mulheres		Homens		Total		Mulheres	Homens	Total
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	%	%	%
2004	40027425	43,1	52832703	56,9	92860128	100,0	51,6	73,2	62,0
2005	41741144	43,5	54290827	56,5	96031971	100,0	52,9	73,6	62,9
2006	42619	43,7	54910	56,3	97528	100,0	52,6	72,9	62,4
2007	43091	43,6	55754	56,4	98846	100,0	52,4	72,4	62,0
2008	43382	43,6	56118	56,4	99500	100,0	52,2	72,4	62,0
2009	44401	43,9	56710	56,1	101110	100,0	52,7	72,3	62,1
2011	43010	43,4	56082	56,6	99092	100,0	55,0	78,3	66,2
2012	43413	43,4	56651	56,6	100064	100,0	54,9	77,9	65,9
2013	44649	43,5	57868	56,5	102517	100,0	54,6	77,3	65,5
2014	46692	44,0	59182	56,0	105875	100,0	56,1	77,9	66,5

Fonte: PNAD/IBGE.

A partir dos dados da tabela 3, podemos perceber que as taxas da PEA, para mulheres e homens, não sofrem grandes alterações ao longo do período. Para as mulheres, de 2004 para 2014, houve um aumento de 0,9 pontos percentuais, passando de 43,1% para 44,0%. Enquanto que para os homens, houve, ao contrário, um decréscimo de 0,9 pontos percentuais, passando de 56,9% para 56,0% em relação ao mesmo período. Ademais, em todos os anos da

série histórica, a taxa da PEA dos homens é maior que a das mulheres. Em 2012, por exemplo, as mulheres compunham 43,4%, enquanto para os homens esta era de 56,6%, diferença de 13,2 pontos percentuais. A partir disso, podemos perceber que nos anos recentes ainda há uma considerável diferença na participação dos homens em relação às mulheres, ou seja, há mais homens ocupados ou em busca de ocupação do que mulheres na mesma situação.

Em relação à taxa de atividade³³, diferentemente da PEA, podemos perceber que há uma maior diferença entre as taxas das mulheres e dos homens, com uma diferença de mais ou menos 20,0 pontos percentuais para todos os anos. Por exemplo, enquanto em 2004 a taxa das mulheres corresponde a 51,6%, a taxa dos homens corresponde a 73,2%, uma diferença de 21,6 pontos percentuais. Ao longo do período, homens e mulheres aumentam a sua taxa de atividade. As mulheres, por exemplo, passaram de 51,6%, em 2004, para 56,1%, em 2014, um crescimento de 4,5 pontos percentuais. Enquanto que para os homens, o aumento correspondeu a 4,7 pontos percentuais, passando de 73,2%, em 2004, para 77,9%, em 2014. Percebemos nesses dados uma grande diferença entre as mulheres e os homens, mesmo que a taxa de atividade delas tenha aumentado nos últimos anos da tabela. Bruschini e Lombardi (2008) afirmam que a obrigação colocada para as mulheres no cuidado da casa e dos filhos ainda são um fator que dificultam a inserção delas no mercado de trabalho, apesar das significativas mudanças nas últimas décadas.

A tabela 3 possibilitou percebermos as taxas de participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, além das respectivas taxas de atividade. Os dados da PNAD nos permitem também observar onde ambos estão inseridos no mercado de trabalho, se estes são empregados, trabalham por conta própria, empregadores, etc.

2.3 - O vínculo das mulheres e homens nas ocupações do mercado de trabalho brasileiro

A metodologia proposta pelo IBGE classifica os trabalhadores ocupados em sete tipos de vínculos no mercado de trabalho, chamados por este de “posição na ocupação”. As posições são: “empregado”; “trabalho doméstico”; “conta própria”; “empregador”; “trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar”; “outro trabalhador não

³³ A taxa de atividade, de acordo com a metodologia do IBGE, é a porcentagem das pessoas economicamente ativas (ocupadas ou a procura de trabalho) em relação às pessoas com idade de trabalhar.

remunerado” e “trabalhador na construção para o próprio uso”. O vínculo “empregado”, por exemplo, inclui as pessoas que trabalhavam para um empregador (pessoa física ou jurídica), ao qual era obrigado a cumprir uma jornada de trabalho e recebia em contrapartida benefícios em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios, com ou sem carteira de trabalho. Vejamos através da tabela 2 e 3³⁴ quais os percentuais dos vínculos para homens e mulheres no mercado de trabalho.

³⁴ Dividimos a tabela sobre a posição da ocupação em duas, uma para os anos da década de 2000 e outra para os anos da década de 2010, pois apenas uma tabela dificultaria a visualização dos dados. Esta ação é feita com as demais tabelas que possuem o mesmo tamanho.

Tabela 4 – Posição na ocupação das pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo, na semana de referência. Brasil (2004-2009).												
Posição na ocupação por sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres												
Empregado	16635288	55,7	17088520	55,3	18157424	56,3	18912452	57,3	20114406	58,5	20268407	57,9
Trabalho doméstico	6077145	20,4	6236470	20,2	6330266	19,6	6302397	19,1	6255512	18,2	6782523	19,4
Conta própria	5214239	17,5	5442583	17,6	5577729	17,3	5715022	17,3	5726654	16,7	5882686	16,8
Empregador	858877	2,9	927294	3,0	1005425	3,1	866499	2,6	1107668	3,2	1022221	2,9
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	918596	3,1	1070211	3,5	1001108	3,1	948519	2,9	901798	2,6	789679	2,3
Outro trabalhador não remunerado	128856	0,4	144280	0,5	160161	0,5	229127	0,7	244068	0,7	247275	0,7
Trabalhador na construção para o próprio uso	13350	0,0	17525	0,1	16425	0,1	27870	0,1	14556	0,0	13877	0,0
Total	29846351	100,0	30926883	100,0	32248538	100,0	33001886	100,0	34364662	100,0	35006668	100,0
Homens												
Empregado	25371814	67,9	26134310	67,6	27104556	68,0	28265594	68,9	29808503	69,9	29777601	69,7
Trabalho doméstico	437648	1,2	457255	1,2	464639	1,2	421037	1,0	432128	1,0	512613	1,2
Conta própria	8802140	23,6	9015878	23,3	9005483	22,6	9371617	22,9	9054089	21,2	9209648	21,5

Empregador	2082147	5,6	2224186	5,8	2449861	6,1	2124732	5,2	2593965	6,1	2566204	6,0
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	514781	1,4	636168	1,6	621488	1,6	609122	1,5	498155	1,2	430943	1,0
Outro trabalhador não remunerado	74207	0,2	95495	0,2	96878	0,2	102505	0,2	170391	0,4	154530	0,4
Trabalhador na construção para o próprio uso	86884	0,2	105776	0,3	119570	0,3	116033	0,3	93022	0,2	89898	0,2
Total	37369621	100,0	38669068	100,0	39862475	100,0	41010640	100,0	42650253	100,0	42741437	100,0
Total												
Empregado	42007102	62,5	43222830	62,1	45261980	62,8	47178046	63,7	49922909	64,8	50046008	64,4
Trabalho doméstico	6514793	9,7	6693725	9,6	6794905	9,4	6723434	9,1	6687640	8,7	7295136	9,4
Conta própria	14016379	20,9	14458461	20,8	14583212	20,2	15086639	20,4	14780743	19,2	15092334	19,4
Empregador	2941024	4,4	3151480	4,5	3455286	4,8	2991231	4,0	3701633	4,8	3588425	4,6
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	1433377	2,1	1706379	2,5	1622596	2,3	1557641	2,1	1399953	1,8	1220622	1,6
Outro trabalhador não remunerado	203063	0,3	239775	0,3	257039	0,4	331632	0,4	414459	0,5	401805	0,5

Trabalhador na construção para o próprio uso	100234	0,1	123301	0,2	135995	0,2	143903	0,2	107578	0,1	103775	0,1
Total	67215972	100,0	69595951	100	72111013	100,0	74012526	100,0	77014915	100,0	77748105	100,0

Fonte: PNAD/IBGE

A tabela 4, referente aos anos da década de 2000, nos apresenta que, para homens e mulheres, em todos os anos, a posição na ocupação com maior participação é a de “empregado”. Nesta posição, percebemos também que os homens possuem maior percentual do que as mulheres, também em todos os anos. Em 2004, por exemplo, as mulheres somavam 52,7%, enquanto que os homens representavam 67,9%, ou seja, 15,2 pontos percentuais a mais que as mulheres. Outra posição que nos chama atenção na tabela é a de “trabalho doméstico”, na qual há maior presença das mulheres do que dos homens. Esta posição é a segunda com maior participação das mulheres, ao mesmo tempo em que, para os homens a posição “conta própria” é aquela como segunda maior representação. Enquanto que as mulheres, em 2005, representam 20,2% do “trabalho doméstico”, os homens representam 1,2%, uma diferença de 19,0 pontos percentuais, a maior diferença entre ambos em todas as posições da tabela. Estes dados demonstram que, ainda que a participação das mulheres nesta posição tenha diminuído ao longo dos anos, isto não significou que esta tenha sido ocupada pelos homens. Ou seja, podemos inferir que não houve no interior do mercado de trabalho uma mudança da ideia corrente na sociedade, na qual o trabalho doméstico é uma atividade ocupada pelas mulheres.

Tabela 5 - Posição na ocupação das pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo, na semana de referência. Brasil (2011-2014).								
Posição na ocupação por sexo	2011		2012		2013		2014	
Mulheres	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Empregado	22113179	62,3	23133320	63,2	23562013	63,8	24213810	63,3
Trabalho doméstico	6244254	17,6	6007269	16,4	5997091	16,2	5972833	15,6
Conta própria	5468363	15,4	5690511	15,5	5726954	15,5	6213236	16,2
Empregador	872168	2,5	1011169	2,8	1018367	2,8	1002877	2,6
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	582032	1,6	622118	1,7	498553	1,3	656057	1,7
Outro trabalhador não remunerado	179223	0,5	158223	0,4	131895	0,4	190975	0,5
Trabalhador na construção para o próprio uso	22187	0,1	8544	0,0	10661	0,0	11199	0,0
Total	35481406	100,0	36631154	100,0	36945534	100,0	38260987	100,0
Homens								
Empregado	31370957	70,7	32061304	70,5	32279975	70,6%	32467232	69,9
Trabalho doméstico	497985	1,1	503398	1,1	476655	1,0	518518	1,1
Conta própria	10043017	22,6	10160673	22,3	10235719	22,4%	10749297	23,0
Empregador	1998640	4,5	2291308	5,0	2336916	5,1%	2457435	5,3
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	293010	0,7	304424	0,7	230226	0,5	318407	0,7
Outro trabalhador não remunerado	102662	0,2	90706	0,2	77291	0,2	98709	0,2
Trabalhador na construção para o próprio uso	87392	0,2	69952	0,2	95156	0,2	110612	0,2
Total	44393663	100,0	45481765	100,0	45731938	100,0	46720210	100,0
Total								
Empregado	53484136	67,0	55194624	77,2	55841988	67,5	56681042	66,7
Trabalho doméstico	6742239	8,4	6510667	7,9	6473746	7,8	6491351	7,6
Conta própria	15511380	19,4	15851184	19,3	15962673	19,3	16962533	20,0

Empregador	2870808	3,6	3302477	4,0	3355283	4,1	3460312	4,1
Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar	875042	1,1	926542	1,1	728779	0,9	974464	1,1
Outro trabalhador não remunerado	281885	0,4	248929	0,3	209186	0,3	289684	0,3
Trabalhador na construção para o próprio uso	109579	0,1	78496	0,1	105817	0,1	121811	0,1
Total	79875069	100,0	82112919	100,0	82677472	100,0	84981197	100,0

Fonte: PNAD/IBGE.

A partir da tabela 5, referente aos anos da década de 2010, percebemos que, em relação à posição “empregado”, por exemplo, esta sofre, em relação às mulheres um crescimento, sendo que em 2011 a taxa correspondia a 62,3%, passando em 2014 para 63,3%, ou seja, um aumento de 1,0 ponto percentual. Com relação aos homens, para esta mesma posição há uma queda na taxa, sendo de 70,7% em 2011 e caindo para 69,9% em 2014, uma queda de 0,8 ponto percentual. Entre eles, porém, a diferença permanece alta, em 2014, por exemplo, esta soma 6,6 pontos percentuais. Ao longo da série nesta tabela as taxas de ambos sofrem pequenas alterações, tanto para mais, quanto para menos nesta posição. Para as mulheres, ao contrário do crescimento na posição “empregado”, a posição “trabalho doméstico”, sofreu queda de 2009 para 2011, passando de 19,4%, para 17,6%, uma queda de 1,8 ponto percentual. Porém, percebemos também que a diferença desta posição em relação aos homens permanece alta. Em 2012, as mulheres representam 16,4% da posição, enquanto os homens representam 1,1%, diferença de 15,3 pontos percentuais. A diferença média para esta posição entre ambos diminuiu, não pelo aumento da participação dos homens na posição, mas porque diminuiu a participação das mulheres, que passaram ocupar mais a posição “empregado”, porém, esta continua sendo a segunda posição de maior presença das mulheres.

O trabalho doméstico é uma atividade historicamente do nicho ocupacional das mulheres, sendo que, do total desses trabalhadores mais de 90% são representados por elas. Porém, a absorção do mercado de trabalho para as mulheres através do trabalho doméstico diminuiu ao longo do tempo, pois, na década de 1970, por exemplo, este absorvia mais de um quarto da força de trabalho das mesmas. A precariedade do trabalho doméstico reside nas longas jornadas de trabalho desenvolvidas pelas trabalhadoras, pelo baixo índice de

formalização através da assinatura da carteira de trabalho e pela baixa remuneração deste serviço. (BRUSCHINI, 2004; BRUSHCINI e LOMBARDI, 2008).

O trabalho doméstico é considerado como uma dimensão fundamental da divisão sexual do trabalho na sociedade capitalista. As mudanças que ocorreram nesta divisão não alteraram as bases que sustentam este tipo de trabalho, mantendo-se como uma atribuição fundamentalmente das mulheres. O trabalho doméstico é um tipo de trabalho estratégico para se estudar as relações sociais de sexo, pois as mudanças ocorridas em diversos aspectos da vida das mulheres, como a conquista de diversos direitos da cidadania, a exemplo do direito ao voto, não possuem impacto de forma efetiva nesta ocupação. (ÁVILA, 2010).

Em 19 de julho de 2006, o governo federal sancionou a Lei nº 11.324 que estabelece os direitos das trabalhadoras domésticas, entre eles a obrigatoriedade da assinatura da carteira de trabalho, jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, descanso semanal remunerado, férias de trinta dias, entre outros. Porém, a lei não assegurava diversos outros direitos para a categoria, o que só ocorreu através da Lei Complementar nº 150/2015, sancionada no dia 01 de junho de 2015. A partir disso, as empregadas domésticas passaram também a ter direitos como o adicional noturno, recolhimento do FGTS por parte do empregador, seguro desemprego, salário família, auxílio creche e pré-escola, dentre outros. Com essa regulamentação houve um grande avanço para este segmento da classe trabalhadora, historicamente precarizado, e que possui em sua maioria mulheres de baixa renda e da cor preta e parda.

A partir dos dados sobre os vínculos nas ocupações do mercado brasileiro, podemos observar a permanência da desigualdade entre homens e mulheres, na qual estas ainda possuem expressiva inserção na posição ocupacional “trabalho doméstico”, vínculo este historicamente marcado pela precariedade. Para além da mudança no que diz respeito aos direitos trabalhistas para a categoria, é necessária uma mudança nos padrões culturais da sociedade, que classifica as mulheres como aquelas mais aptas para o serviço doméstico, além de mudanças que valorizem o trabalho doméstico.

Além da chamada posição na ocupação, em que vimos a inserção diferenciada entre homens e mulheres, podemos também analisar as mudanças ou as persistências quanto à inserção nos grupamentos ocupacionais para ambos. Com isso, pretendemos analisar se as mulheres permanecem em atividades classificadas como “típicas femininas”, a exemplo do trabalho doméstico ou se estas conseguem uma maior inserção em outras atividades.

2.4 - Inserção nos grupamentos ocupacionais no mercado de trabalho: os guetos ocupacionais femininos e os masculinos.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, semelhante a outros países, ocorreu principalmente no setor de serviços, atividades de escritórios e no trabalho doméstico. Com a expansão dos serviços públicos, através do processo de industrialização do país, as mulheres também se inseriram nas áreas de saúde, educação e administração pública; possuindo também uma inserção no setor de comércio e atividades pessoais. Desde então, elas estão concentradas em ocupações que exigem pouca qualificação e possuem baixa remuneração. (SOARES e OLIVEIRA, 2004).

A absorção das mulheres pelo mercado de trabalho, para o período de 1985 a 1995, possuiu uma relativa diversificação na ocupação das mesmas, mas não representou uma profunda mudança, pois o serviço doméstico permaneceu como a principal ocupação das brasileiras, consistindo de 28,39%, em 1985 para 27,43%, em 1995, sendo este um dos exemplos da segregação ocupacional³⁵ das mulheres no mercado de trabalho. (MELO, 1998).

Em seu estudo sobre trabalho e gênero no Brasil, Bruschini (2007) argumenta que os dados sobre a década de 1990 e dos primeiros anos da década de 2000 (até 2005) sinalizam para a persistência dos padrões diferenciados de inserção das mulheres e dos homens nos setores de atividades econômicas, ou grupamentos de atividades, como denominados pelo IBGE. As mulheres, por exemplo, encontram maiores oportunidades de inserção nos setores de prestação de serviços, agropecuária, setor social, comércio de mercadorias e a indústria. Enquanto as maiores oportunidades para os homens estão na indústria, agropecuária, comércio e mercadorias e, por último, a prestação de serviços. A autora afirma ainda que a estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro sofreu pequenas alterações da década de 1970 para a década de 2000, no qual, as mulheres, por exemplo, continuam ocupando setores tradicionais na indústria, como as costureiras no ramo das confecções, além do grande contingente de mulheres inseridas em ocupações dos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como as cabeleireiras, faxineiras, arrumadeiras, etc. Ademais, suas pesquisas demonstram que persistem também os “guetos” femininos, a exemplo da enfermagem, em

³⁵ De acordo com Bruschini (1979), a segregação ocupacional no mercado de trabalho reflete a tradicional divisão de tarefas entre mulheres e homens que ocorre no interior da família, sendo esta responsável pela preservação de uma característica básica, a não competição, contribuindo para manter a hierarquia ocupacional por gênero. Por outro lado, a segregação atua sobre a oferta e procura da força de trabalho, restringindo as oportunidades para a mulher. O processo de socialização, formal e informal, atua sobre a força de trabalho feminina quando encaminha as jovens para ocupações tidas como próprias para as mulheres.

que 89% dos enfermeiros, 84% dos técnicos de enfermagem e 82% do pessoal de enfermagem, em 2002, eram do sexo feminino; a nutrição, 93% das nutricionistas, para o mesmo período, eram mulheres.

Lombardi (2010) analisa algumas tendências sobre o trabalho feminino. Em relação à inserção nos grupamentos de atividades, a autora argumenta que homens e mulheres ocupam lugares diferentes na estrutura econômica. Por exemplo, diferentemente da década de 1990, segundo a mesma autora, em que a atividade agrícola era a segunda maior oportunidade de trabalho para as mulheres, sendo 20,2% para o ano de 1997, esta passa para 13,2% em 2007, deslocando-se para o terceiro lugar de absorção do trabalho feminino.

A segregação por gênero é verificada em todos os níveis de desenvolvimento econômico, e esta ocorre de duas formas básicas: uma horizontal e outra vertical. A primeira consiste em estabelecer barreiras de distintos tipos para que homens e mulheres se distribuam de forma mais equilibrada pela estrutura ocupacional; a segunda ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos gêneros tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro. A segregação ocupacional está relacionada a estereótipos de gênero, um conjunto de características frequentemente atribuídas às mulheres, como menor força física, menor aptidão para as ciências exatas, maior disposição a receber ordens, maior docilidade, etc. (OIT, 2009).

Vejamos abaixo, através das tabelas 6 e 7³⁶ a distribuição das mulheres e dos homens nos grupamentos ocupacionais nos anos recentes.

³⁶ O IBGE não disponibilizou os dados sobre os grupamentos ocupacionais do ano de 2004 em relação ao sexo, somente para os valores totais.

Tabela 6 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo os grupamentos de atividade no trabalho principal, por sexo. Brasil (2004-2009).

Grupamentos ocupacionais por sexo	2005		2006		2007		2008		2009	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres										
Agrícola	5871076	14,2	5693	13,3	5329	12,3	5149	11,6	4822	10,8
Indústria	4728619	11,4	4765	11,1	4886	11,3	5060	11,4	5002	11,2
Indústria da transformação	4643803	11,2	4665	10,9	4785	11,0	4959	11,2	4892	11,0
Construção	147884	0,3	172	0,4	186	0,4	240	0,5	193	0,4
Comércio e reparação	5929605	14,3	6110	14,3	6350	14,6	6368	14,4	6629	14,9
Alojamento e alimentação	1598326	3,8	1751	4,1	1736	4,0	1913	4,3	1913	4,3
Transporte, armazenagem e comunicação	524555	1,2	529	1,2	594	1,3	630	1,4	609	1,3
Administração pública	1631288	3,9	1685	3,9	1726	3,9	1756	3,9	1877	4,2
Educação, saúde e outros serviços sociais	5914420	14,3	6204	14,5	6488	15,0	6583	14,9	6608	14,8
Serviços domésticos	6206202	15,0	6322	14,8	6313	14,6	6201	14,0	6719	15,1
Outros serviços coletivos sociais e pessoais	1929210	4,6	2245	5,2	2220	5,1	2493	5,6	2349	5,2
Outras atividades	2156850	5,2	2423	5,6	2558	5,9	2784	6,3	2756	6,2
Atividades não definidas ou não declaradas	15713	0,0	18	0,4	36	0,0	25	0,0	15	0,0
Total	41297551	100,0	42582	100,0	43207	100,0	44161	100,0	44384	100,0
Homens										
Agrícola	11942726	20,5	11570	19,5	11250	18,5	10952	17,8	10892	17,8
Indústria	8269800	14,2	8471	14,3	8961	14,7	8935	14,5	8595	14,0

Indústria da transformação	7678482	13,2	7832	13,2	8320	13,7	8306	13,5	7924	12,9
Construção	5487869	9,4	5665	9,5	5921	9,7	6665	10,8	6702	10,9
Comércio e reparação	9555065	16,4	9637	16,2	9959	16,4	9725	15,8	9856	16,1
Alojamento e alimentação	1585201	2,7	1644	2,7	1615	2,6	1679	2,7	1709	2,7
Transporte, armazenagem e comunicação	3437598	5,9	3535	5,9	3780	6,2	3966	6,4	3827	6,2
Administração pública	2631078	4,5	2766	4,6	2778	4,5	2775	4,5	2877	4,7
Educação, saúde e outros serviços sociais	1737274	2,9	1814	3,0	1891	3,1	1956	3,1	2073	3,3
Serviços domésticos	452425	0,7	461	0,7	418	0,6	425	0,6	504	0,8
Outros serviços coletivos sociais e pessoais	1368193	2,3	1556	2,6	1491	2,4	1590	2,5	1579	2,5
Outras atividades	3786566	6,5	4082	6,8	4126	6,7	4350	7,0	4394	7,1
Atividades não definidas ou não declaradas	182433	0,3	199	0,3	174	0,2	175	0,2	187	0,3
Total	58114710	100,0	59232	100,0	60684	100,0	61499	100,0	61119	100,0
Total										
Agrícola	1 813802	17,9	17263	16,9	16579	15,9	16100	15,2	15715	14,8
Indústria	12998419	13,0	13236	13,0	13846	13,3	13995	13,2	13598	12,8
Indústria da transformação	12322285	12,3	12497	12,2	13105	12,6	13226	12,5	12815	12,1
Construção	5635753	5,6	5837	5,7	6107	5,8	6905	6,5	6895	6,5
Comércio e reparação	15484670	15,5	15748	15,4	16309	15,6	16093	15,2	16484	15,6
Alojamento e alimentação	3183527	3,2	3395	3,3	3351	3,2	3592	3,4	3623	3,4
Transporte, armazenagem e comunicação	3962153	3,9	4064	3,9	4374	4,2	4596	4,3	4436	4,2

Administração pública	4262366	4,2	4452	4,3	4504	4,3	4531	4,2	4754	4,5
Educação, saúde e outros serviços sociais	7651694	7,6	8018	7,8	8379	8,0	8539	8,0	8681	8,2
Serviços domésticos	6658627	6,6	6782	6,6	6732	6,4	6626	6,2	7223	6,8
Outros serviços coletivos sociais e pessoais	3297403	3,1	3800	3,7	3711	3,5	4083	3,8	3928	3,7
Outras atividades	5943416	5,9	6505	6,3	6684	6,4	7134	6,7	7150	6,7
Atividades não definidas ou não declaradas	198146	0,1	218	0,2	209	0,2	201	0,1	202	0,1
Total	99412261	100,0	101815	100,0	103890	100,0	105621	100,0	105504	100,0

Fonte: PNAD/IBGE

Através das tabelas 4 e 5, apresentada anteriormente, sobre a posição na ocupação foi possível perceber as diferenças entre homens e mulheres em relação ao trabalho doméstico. Na tabela 6 sobre os grupamentos de atividades também podemos perceber essa discrepância, mas não focaremos nestes dados, pois naquelas tabelas discutimos essa questão ao analisar a posição na ocupação “trabalho doméstico”. Para homens e mulheres nesta série é possível verificar uma queda nas taxas de participação no setor “agrícola”, que para os homens é o setor com maior representação, totalizando em 2005, 20,5%, enquanto que as mulheres, para o mesmo ano, somam 14,2%, uma diferença de 6,3 pontos percentuais. No final da série, as mulheres possuem 10,8% no setor “agrícola”, enquanto os homens representam 17,8% no mesmo setor, aumentando assim a diferença entre eles para 7,0 pontos percentuais.

Ademais, através da tabela verificamos que, se para os homens o grupamento “agrícola” é aquele em que possuem maior inserção, para as mulheres, os grupamentos “serviços domésticos” e “educação, saúde e outros serviços sociais” são aqueles mais representativos, sendo elas com maior participação no primeiro, nos anos de 2005 e 2006 e 2009, com taxas de 15,0%, 14,8% e 15,1%, respectivamente; e no segundo, nos anos de 2007 e 2008, com taxas de 15,0% e 14,9%, respectivamente.

Tabela 7 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo os grupamentos de atividade no trabalho principal, por sexo. Brasil (2011-2014).

Grupamentos ocupacionais por sexo	2011		2012		2013		2014	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres								
Agrícola	4412	10,0	3922	8,8	4065	9,6	4476	9,4
Indústria	4438	10,1	4748	10,6	4629	11,0	4743	10,0
Indústria da transformação	4341	9,9	4655	10,4	4536	10,8	4630	9,8
Construção	204	0,4	235	0,5	281	0,6	293	0,6
Comércio e reparação	6942	15,8	6956	15,6	7134	17,0	7466	15,8
Alojamento e alimentação	2443	5,5	2520	5,6	2526	6,0	2627	5,5
Transporte, armazenagem e comunicação	664	1,5	674	1,5	693	1,6	737	1,5
Administração pública	2062	4,7	2142	4,8	2142	5,1	2159	4,5
Educação, saúde e outros serviços sociais	6619	15,1	7004	15,7	7581	18,0	7780	16,4
Serviços domésticos	6160	14,0	5864	13,1	5951	14,1	5924	12,5
Outros serviços coletivos sociais e pessoais	2219	5,0	2407	5,4	2396	5,7	2660	5,6
Outras atividades	3218	7,3	3379	7,5	-	-	3704	7,8
Atividades não definidas ou não declaradas	33	0,0	11	0,0	-	-	11	0,0
Total	43755	100,0	44517	100,0	41934	100,0	47210	100,0
Homens								
Agrícola	10270	16,6	9447	15,2	9503	16,4	9550	15,0
Indústria	8072	13,1	8413	13,6	8277	14,3	8222	12,9
Indústria da transformação	7446	12,1	7785	12,5	7635	13,1	7543	11,8

Construção	7610	12,3	7983	12,9	8567	14,8	8778	13,8
Comércio e reparação	9718	15,7	9732	15,7	9921	17,1	10441	16,4
Alojamento e alimentação	2126	3,4	1950	3,1	1888	3,2	1968	3,0
Transporte, armazenagem e comunicação	4445	7,2	4578	7,4	4700	8,1	4704	7,3
Administração pública	3019	4,9	3036	4,9	3211	5,5	2986	4,6
Educação, saúde e outros serviços sociais	2008	3,2	2096	3,3	2331	4,0	2419	3,8
Serviços domésticos	492	0,7	492	0,7	473	0,8	515	0,8
Outros serviços coletivos sociais e pessoais	1319	2,1	1341	2,1	1374	2,3	1515	2,3
Outras atividades	4902	7,9	4928	7,9	-	-	4889	7,6
Atividades não definidas ou não declaradas	97	0,1	58	0,0	-	-	53	0,8
Total	61524	100,0	61839	100,0	57880	100,0	63583	100,0
Total								
Agrícola	14682	13,9	13368	12,5	13568	13,5	14025	12,6
Indústria	12509	11,8	13161	12,3	12906	12,9	12965	11,7
Indústria da transformação	11787	11,1	12441	11,6	12170	12,1	12173	10,9
Construção	7814	7,4	8218	7,7	8848	8,8	9072	8,1
Comércio e reparação	16660	15,8	16688	15,6	17005	17,0	17906	16,1
Alojamento e alimentação	4570	4,3	4471	4,2	4414	4,4	4595	4,1
Transporte, armazenagem e comunicação	5109	4,8	5252	4,9	5393	5,4	5441	4,9
Administração pública	5081	4,8	5178	4,8	5353	5,3	5145	4,6
Educação, saúde e outros serviços sociais	8627	8,1	9100	8,5	9912	9,9	10200	9,2
Serviços domésticos	6653	6,3	6355	5,9	6423	6,4	6439	5,8

Outros serviços coletivos sociais e pessoais	3538	3,3	3748	3,5	3769	3,7	4175	3,7
Outras atividades	8120	7,7	8307	7,8	-	-	8593	7,7
Atividades não definidas ou não declaradas	130	0,1	69	0,0	-	-	65	0,0
Total	105280	100,0	106356	100,0	99811	100,0	110793	100,0

Fonte: PNAD/IBGE.

Em relação às taxas da tabela 7, percebemos a continuidade da queda nas taxas de homens e mulheres para o grupamento de atividade “agrícola”. Elas, por exemplo, em 2014, somam 9,4% neste grupamento, enquanto em 2011 somavam 10,0%. Para eles as taxas são de 15,0% para 2014 e 16,6% em 2011. A diferença entre estes no grupamento referido, como verificamos na tabela 4, para os anos da década de 2000, permanece alta, sendo em 2011 de 6,6 pontos percentuais e em 2014 a diferença cai para 5,6 pontos percentuais.

O grupamento “educação, saúde e outros serviços sociais”, continua entre aquele que as mulheres estão mais inseridas, somando em 2013, 18,0%, seu maior percentual na série apresentada. Em segundo lugar permanecem os “serviços domésticos”, com 14,1% para o mesmo ano. Ao compararmos as taxas desses dois grupamentos com a taxa dos homens percebemos a discrepância entre eles. Para o ano de 2013, por exemplo, os homens somam 4,0% para “educação, saúde e outros serviços sociais”, 10,0 pontos percentuais a menos que as mulheres; e 0,8% nos “serviços domésticos”, diferença ainda maior com relação a elas, no total de 13,3 pontos percentuais.

Através das tabelas 6 e 7 verificamos uma persistência na distribuição de homens e mulheres nos grupamentos ocupacionais no mercado de trabalho, estando elas mais inseridas em grupamentos ocupacionais dos serviços, atingindo maiores percentuais que os homens ao longo dos últimos anos. Diferentemente, os maiores percentuais dos homens são nos grupamentos “agrícola” e “comércio e reparação”.

A inserção diferenciada das mulheres nos grupamentos ocupacionais do mercado de trabalho também possui impactos nos rendimentos recebidos por estas, que, em geral, são menores do que os recebidos pelos homens. Vejamos quais as mudanças ocorreram para os últimos anos sobre esta questão.

2.5 – Rendimentos médios mensais de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro.

As maiores diferenças sobre as rendas de trabalho no Brasil tornam-se mais evidentes quando são realizados os cortes por gênero. Seja no trabalho urbano ou no trabalho rural, os homens possuem níveis maiores de rendimentos do que as mulheres. A diferença entre os gêneros é bastante acentuada, seja no setor público, onde presumimos uma isonomia³⁷, seja no setor privado, as mulheres recebem os menores rendimentos. (MELO, 1998).

Na década de 1990, a população ocupada brasileira como um todo recebia baixos níveis de rendimentos, porém as mulheres, em particular, recebiam menos. Os baixos rendimentos obtidos por elas refletem a permanência da discriminação entre os gêneros. Em 1998, por exemplo, 29,3%, maioria, dos homens recebiam entre dois a cinco salários mínimos, enquanto a maioria das mulheres, 33%, para o mesmo ano, recebia até um salário mínimo. (BRUSCHINI, 2000; 2003).

Vejamos abaixo, com o auxílio das tabelas 8 e 9, os rendimentos das mulheres e dos homens para os últimos anos.

³⁷ A autora explica que os salários para os mesmos cargos são iguais, porém há uma predominância masculina nas funções gratificadas.

Tabela 8 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, valores absolutos e relativos, segundo o sexo e as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos. Brasil (2004-2009).

Faixa de rendimento	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres												
Até 1 salário mínimo	11476877	32,5	12926893	35,3	13704	36,1	12583	32,7	13489	34,4	13796	34,9
Mais de 1 a 2 salários mínimos	9835656	27,8	9762542	26,6	10433	27,5	11464	29,8	11695	29,8	12108	30,7
Mais de 2 a 3 salários mínimos	2723094	7,7	2714164	7,4	2921	7,7	3299	8,6	3314	8,5	3057	7,7
Mais de 3 a 5 salários mínimos	2755706	7,8	2592193	7,1	2168	5,7	2433	6,3	2608	6,7	2776	7,0
Mais de 5 a 10 salários mínimos	1756828	5,0	1613966	4,4	1817	4,8	1877	4,9	1614	4,1	1598	4,0
Mais de 10 a 20 salários mínimos	640848	1,8	524357	1,4	529	1,4	588	1,5	540	1,4	541	1,4
Mais de 20 salários mínimos	153231	0,4	141850	0,4	140	0,4	140	0,4	143	0,4	121	0,3
Sem rendimento (1)	5568991	15,8	6022953	16,4	5777	15,2	5460	15,2	5169	13,2	4777	12,1
Total	35354319	100	36653748	100	37918	100	38423	100	39202	100	39493	100
Homens												
Até 1 salário mínimo	11878613	24,1	13611585	27,0	13872	27,0	12428	23,7	13381	25,2	13442	25,3
Mais de 1 a 2 salários mínimos	14280779	29,0	15136286	30,0	15988	31,1	16502	31,5	16935	31,8	17392	32,7

Mais de 2 a 3 salários mínimos	5807204	11,8	6022228	11,9	6533	12,7	7322	14,0	7373	13,9	6836	12,8
Mais de 3 a 5 salários mínimos	6452229	13,1	5567020	11,0	4468	8,7	5190	9,9	5637	10,6	5732	10,8
Mais de 5 a 10 salários mínimos	3794966	7,7	3507862	7,0	3848	7,5	3887	7,4	3348	6,3	3306	6,2
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1712591	3,5	1358982	2,7	1414	2,8	1542	2,9	1407	2,6	1386	2,6
Mais de 20 salários mínimos	613082	1,2	586 153	1,2	559	1,1	576	1,1	528	1,0	503	0,9
Sem rendimento (1)	3875823	7,9	4 008 738	7,9	3 905	7,6	3 943	7,5	3 525	6,6	3378	6,4
Total	49241975	100	50436228	100	51400	100	52363	100	53 193	100	53196	100

Fonte: PNAD/IBGE. (1) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios de todos os trabalhos.

Observando os dados da tabela 8, primeiramente percebemos que os rendimentos de homens e mulheres estão concentrados nos primeiros níveis de rendimentos, ou seja, até dois salários mínimos. Em relação às diferenças de rendimento entre os gêneros, é possível verificar que estas ainda persistem no mercado de trabalho brasileiro. A primeira diferença que encontramos é em relação à concentração dos trabalhadores numa faixa de rendimento. Em todos os anos desta tabela, a maioria das mulheres está na faixa de “até um salário mínimo”. No ano de 2004, elas correspondiam a 32,5%, e em 2009 este percentual cresce para 34,9%. Diferentemente, os homens estão mais inseridos na faixa de “um até dois salários mínimos”, sendo em 2004, 29,0% e em 2009, 32,7%.

Outra faixa de rendimentos que nos chama atenção na tabela é a faixa de “sem rendimento”. Nesta faixa, para todos os anos as mulheres possuem maior concentração em relação aos homens. Em 2005, elas representavam 16,4% desta faixa, enquanto eles somavam 7,9%, uma diferença de 8,5 pontos percentuais. Ao final da série, as mulheres diminuem

significativamente sua participação nesta faixa de rendimento, caindo para 12,1%, diferença de 4,3 pontos percentuais em relação ao ano de 2005. Podemos observar que das oito faixas de rendimentos, a faixa “sem rendimento” é a terceira de maior concentração das mulheres.

Tabela 9 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, valores absolutos e relativos, segundo o sexo e as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos. Brasil (2011-2014).								
Faixa de rendimento	2011		2012		2013		2014	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres								
Até 1 salário mínimo	12362	31,4	13285	33,3	12344	30,2	13020	30,6
Mais de 1 a 2 salários mínimos	12986	32,9	13341	33,5	14450	35,4	14266	33,5
Mais de 2 a 3 salários mínimos	3813	9,7	3257	8,2	4287	10,5	4660	10,9
Mais de 3 a 5 salários mínimos	2472	6,3	3120	7,8	2457	6,0	2945	6,9
Mais de 5 a 10 salários mínimos	1812	4,6	1627	4,1	1765	4,3	1888	4,4
Mais de 10 a 20 salários mínimos	531	1,3	448	1,1	548	1,3	546	1,3
Mais de 20 salários mínimos	147	0,4	120	0,3	151	0,4	167	0,4
Sem rendimento (1)	3944	10,0	3604	9,0	3648	8,9	4166	9,8
Total	39415	100	39860	100	40870	100,0	100,0	100,0
Homens								
Até 1 salário mínimo	11935	22,1	12794	23,7	11792	21,4	12049	21,5
Mais de 1 a 2 salários mínimos	17664	32,7	18 558	34,3	18920	34,4	18451	32,9
Mais de 2 a 3 salários mínimos	8559	15,8	7064	13,1	9395	17,1	9882	17,6
Mais de 3 a 5 salários mínimos	5222	9,7	6 548	12,1	4924	9,0	5869	10,5
Mais de 5 a 10 salários mínimos	3645	6,7	3197	5,9	3398	6,2	3674	6,6
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1279	2,4	1 153	2,1	1332	2,4	1258	2,2

Mais de 20 salários mínimos	500	0,9	441	0,8	509	0,9	525	0,9
Sem rendimento (1)	3118	5,8	2 641	4,9	2679	4,9	2808	5,0
Total	54078	100	54055	100	55011	100,0	56040	100,0

Fonte: PNAD/IBGE. (1). Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios de todos os trabalhos.

Nesta tabela 9, a primeira diferença que podemos observar em relação à tabela 8 diz respeito à mudança na maior concentração das mulheres em uma faixa de rendimento. Em todos os anos desta série a faixa de “mais de um até dois salários mínimos” é onde elas estão mais inseridas, diferentemente da década de 2000 em que a maioria dessas estava na faixa de “até um salário mínimo”. Quanto aos homens, estes continuam mais concentrados também naquela faixa, com percentuais semelhantes ao das mulheres. Em 2011, por exemplo, as mulheres somam 32,9%, enquanto para os homens este percentual representa 32,7%, uma diferença de apenas 0,2 pontos percentuais. Ou seja, em relação ao todo no mercado de trabalho brasileiro, não houve uma elevação do rendimento, mas um nivelamento por baixo entre homens e mulheres, permanecendo ambos com baixos rendimentos.

Podemos verificar também através da tabela 9 a alta participação de homens e mulheres na faixa dos “sem rendimento”, ou seja, muitos trabalhadores e trabalhadoras não recebiam nenhum rendimento por seu trabalho. Em relação a diferença entre eles nesta faixa, em 2014, por exemplo, os valores para mulheres e homens são 9,8% e 5,0%, respectivamente, diferença de 4,8 pontos percentuais.

A faixa “mais de vinte salários mínimos” também nos chama atenção, pois geralmente as pessoas que possuem estes rendimentos ocupam posições de prestígio e reconhecimento, de gerência e poder no mercado de trabalho. Como um todo, em relação às outras faixas de rendimento, esta possui baixos percentuais, demonstrando que os altos salários não é algo comum para o caso brasileiro. Em relação à diferença entre homens e mulheres, é possível verificar que elas possuem menor inserção nesta faixa de rendimento, porém sem apresentar uma diferença significativa com os homens. Em 2012, por exemplo, as mulheres representavam 0,3% desta faixa, para os homens este percentual era de 0,8%, diferença de 0,5 pontos percentuais.

No geral, para ambas as tabelas, verificamos que houve uma mudança positiva nos

rendimentos das mulheres, pois elas diminuíram sua participação na faixa “sem rendimento” e aumentaram seu percentual nas demais faixas, como aquelas com remuneração entre “um a dois salários mínimos” e de “dois a três salários mínimos”. Entretanto, ainda persistem as diferenças entre as mulheres e os homens, na qual eles ainda possuem maior concentração nas faixas mais altas de rendimento do que elas.

Em 2009, OIT divulgou um relatório sobre o perfil do trabalho decente no Brasil. Ao discutir sobre a segregação ocupacional, o relatório destaca que os cargos de chefia são muito mais ocupados por homens do que por mulheres. Utilizando os dados da PNAD o relatório demonstrou que as mulheres representavam 23,7% e 29,0% em 2002 e 2007, respectivamente, e os homens com 76,3% e 71,0%, respectivamente, a porcentagem nos cargos de chefia. Podemos perceber, através das faixas de rendimento dos salários mais altos, que essas diferenças ainda persistem, pois, em geral, as pessoas que ocupam os cargos de chefia possuem altos rendimentos. Ou seja, os cargos de chefia, de liderança, ainda permanecem tendo o homem como principal ocupante.

As tabelas 8 e 9 nos permitiram analisar os rendimentos obtidos por homens e mulheres no mercado de trabalho, percebendo a persistência da desigualdade entre ambos neste segmento. Ou seja, este ainda é um obstáculo a ser vencido para alcançar a igualdade salarial entre os gêneros, sendo esta uma das reivindicações³⁸ do movimento sindical, em destaque para a CUT, objeto do nosso estudo.

Uma das razões para as diferenças de rendimento entre homens e mulheres era atribuída ao grau de escolaridade destas, porém, diversas autoras, a exemplo de Bruschini (2003) e outras autoras afirmam que esta não é uma razão verdadeira, pois as mulheres possuem maior grau de escolaridade que os homens.

2.6 – Nível de escolaridade de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro

De acordo com Bruschini (2003), as mulheres possuem um maior nível de instrução em relação aos homens. Em 1999, o Ministério da Educação divulgou que 55,1% das matrículas no ensino médio eram de meninas, além disso, o percentual feminino de

38 Na resolução da 13ª Plenária da CUT, a entidade afirma que a garantia do direito das mulheres por igualdade salarial em relação aos homens é um dos eixos necessários para alcançar a transformação da sociedade, sendo esta uma das suas pautas.

concluintes desse nível de ensino era de 58,5%. A autora assegura que as escolas são um espaço de sociabilidade mais atraente para as jovens do que para os jovens; além disso, fora da escola, as pressões sociais e econômicas geram o ingresso mais precoce entre os jovens no mercado de trabalho, especialmente em trabalhos incompatíveis para continuar com os estudos.

Apesar das mulheres possuírem nível de escolaridade superior ao dos homens no mercado de trabalho e tendo aumentado sua ocupação em carreiras técnicas, inclusive ultrapassando 50% em alguns países da América Latina, estas ainda ocupam a maioria dos setores menos valorizados no mercado de trabalho, reproduzindo a segregação ocupacional³⁹. Para as mulheres, os níveis mais altos de escolaridade não garantem melhores oportunidades de emprego em relação aos homens, elas precisam de uma formação educacional significativamente superior para ter as mesmas possibilidades deles. (ABRAMO, 2008).

As tabelas 10 e 11 apresentam os dados sobre a média dos anos de estudos de homens e mulheres ocupados no mercado de trabalho brasileiro.

³⁹ É preciso destacar que ao relacionar gênero e raça, os dados sobre as mulheres negras demonstram que essas são mais precarizadas em relação às mulheres não negras. As autoras Lima, Rios e França (2013), afirmam que a principal característica da inserção das mulheres negra no mercado de trabalho é a constituição dos guetos ocupacionais, e pode-se verificar um forte contingente dessas mulheres no serviço doméstico, refletindo assim nos baixos rendimentos auferidos. Considerando a mediada da renda do homem branco como 100%, as autoras afirmam que, as mulheres negras, em 2009, recebiam cerca de 40% da renda auferida pelos homens brancos. Outro dado destacado pelas autoras refere-se ao emprego com carteira assinada, que, segundo os dados da PNAD, em 2009, as mulheres brancas somavam 35,4% nesta categoria, enquanto que as mulheres negras representavam 24,8%.

Tabela 10- Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo o sexo e os grupos de anos de estudo.

Anos de estudo	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
Mulheres	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Sem instrução e menos de 1 ano	2963870	8,4	2993986	8,2	2763	7,3	2763	7,3	2716	7,1	2466	6,2
1 a 3 anos	3637433	10,3	3644222	9,9	3451	9,1	3451	9,1	3311	8,7	2946	7,5
4 a 7 anos	8767300	24,8	8913767	24,3	3451	23,7	8998	23,7	8474	22,3	8218	20,8
8 a 10 anos	5728345	16,2	5776668	15,8	6021	15,9	6021	15,9	6111	16,1	6122	15,5
11 anos ou mais	14152064	40,0	15210800	41,5	16592	43,8	16592	43,8	17325	45,5	19654	49,8
Total	35354319	100	36653748	100	37918	100	37918	100	38034	100	39493	100
Homens												
Sem instrução e menos de 1 ano	5489517	11,1	5305323	10,5	5008	9,7	5008	9,7	4926	9,5	4707	8,8
1 a 3 anos	6451498	13,1	6477878	12,8	6161	12,0	6161	12,0	6043	11,7	5515	10,4
4 a 7 anos	14333727	29,1	14395602	28,5	14390	28,0	14390	28,0	13733	26,5	13326	25,1
8 a 10 anos	8432193	17,1	8509488	16,9	8787	17,1	8787	17,1	9313	18,0	9199	17,3
11 anos ou mais	14390746	29,2	15616164	31,0	16951	33,0	16951	33,0	17749	34,2	20371	38,3
Total	49241975	100	50436228	100	51400	100	51400	100	51864	100	53196	100

Fonte: PNAD/IGBE.

Em todos os anos da tabela 10 podemos observar que tanto as mulheres quanto os homens estão mais inseridos no grupo de “onze ou mais anos de estudo”. Entretanto, o percentual feminino é muito maior que o masculino. Em 2004, por exemplo, as mulheres somavam 40,0% no referido grupo, enquanto os homens representavam 29,2% para o mesmo período, ou seja, uma diferença de 10,8 pontos percentuais. Para ambos, os percentuais deste grupo crescem ao longo da tabela.

No grupo dos “sem instrução e menos de um ano de estudo”, em geral, para homens e mulheres, houve uma redução do percentual de pessoas neste grupo, e isso ocorre, possivelmente, por conta das políticas de acesso à educação de jovens e adultos. Quanto às diferenças entre homens e mulheres, eles apresentam maior taxa de participação neste grupo

do que elas, por exemplo, em 2006, para as mulheres o percentual é de 7,3%, enquanto que para os homens este é de 9,7%, diferença de 2,4 pontos percentuais.

Tabela 11 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo o sexo e os grupos de anos de estudo.								
Anos de estudo	2011		2012		2013		2014	
Mulheres	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Sem instrução e menos de 1 ano	2795	7,1	1939	4,9	2144	5,2	2124	5,0
1 a 3 anos	2141	5,5	2314	5,8	2175	5,3	2371	5,6
4 a 7 anos	6561	16,8	7045	17,7	6652	16,3	7002	16,4
8 a 10 anos	6193	15,8	6282	15,8	6408	15,7	6487	15,2
11 anos ou mais	21353	54,6	22226	55,8	23433	57,5	24537	57,6
Total	100	100	39860	100	40870	100,0	42580	100,0
Homens								
Sem instrução e menos de 1 ano	5805	10,9	4308	8,0	4666	8,5	4391	7,8
1 a 3 anos	4136	7,8	4530	8,4	4294	7,8	4347	7,8
4 a 7 anos	11542	21,6	12241	22,6	11970	21,8	12265	21,9
8 a 10 anos	9893	18,5	9870	18,3	10044	18,3	10242	18,3
11 anos ou mais	21937	41,1	23034	42,6	23976	43,6	24741	44,1
Total	53362	100	54055	100	55011	100,0	56040	100,0

Fonte: PNAD/IBGE.

Para os anos mais recentes, o grupo “onze ou mais anos de estudo” continua como aquele com maior percentual para mulheres e homens, inclusive atingindo patamares acima de 50,0% para as mulheres. Em 2014, as mulheres correspondem a 57,6% para este grupo, e para os homens esse percentual é de 44,1%, diferença de 13,5 pontos percentuais entre os dois, diferença maior que a verificada na tabela 10, para o ano de 2004, sendo de 10,8 pontos percentuais. Ou seja, as mulheres continuam possuindo os maiores níveis de escolaridade em relação aos homens, e ainda assim, esse aumento na escolaridade não tem permitido, por exemplo, o fim das diferenças de rendimentos entre eles, na qual os homens recebem mais

que as mulheres.

Os percentuais para o grupo dos “sem instrução e menos de um ano” também sofrem redução para os anos desta tabela. Para as mulheres, o percentual cai para 5,0% em 2014, sendo que em 2011 este representava 7,1%, diferença de 2,0 pontos percentuais. Os homens permanecem com o percentual maior que o das mulheres, sendo para os mesmos anos, 7,8% e 10,9%, respectivamente, diferença de 3,1 pontos percentuais entre os anos. A redução de pessoas sem instrução ou com menos de um ano de estudo, possivelmente, é fruto das políticas de acesso à educação de jovens e adultos que pretendiam a redução desses índices. Em 2010, por exemplo, o governo federal, através do Decreto de número 7.352, dispôs sobre a política de educação do campo e o Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária – PRONERA, no qual, um dos seus objetivos era reduzir os indicadores de analfabetismo através da oferta de políticas de educação de jovens e adultos, nas localidades onde vivem e trabalham, respeitando suas especificidades quanto aos horários e calendário escolar.

A análise das tabelas 10 e 11 permitem reforçar que, também para os anos recentes, as mulheres possuem maior nível de escolaridade do que os homens, não sendo esta uma razão verdadeira, como já afirmava Bruschini (2003), para estas permanecerem recebendo menores rendimentos que os homens.

Além da inserção diferenciada entre a população ocupada no mercado de trabalho, as mulheres também se encontram em desvantagens em relação aos homens quanto ao desemprego, aquelas possuindo maiores taxas de desemprego do que estes.

2.7 - Taxa de desemprego de mulheres e homens

Hirata (2001) ao discutir sobre as transformações no mundo do trabalho nos anos 1990, afirma que os vínculos de emprego nesse período se tornaram mais precários por conta do aumento do desemprego a longo prazo e da flexibilidade no uso da força de trabalho.

As mulheres não experimentam o desemprego da mesma forma que os homens, pois são diferentes as formas de acesso de cada um ao mercado de trabalho. Os indicadores sociais referentes ao desemprego também evidenciam a discriminação de gênero sofrida pelas mulheres. As diferenças nas taxas de desocupação entre homens e mulheres revelam um cenário de dificuldades para elas em relação às possibilidades de inserção ocupacional. (OLIVEIRA e CARVALHO, 2009; FERREIRA, 2008).

Os estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro para a década de 1990 revelam aumento nas taxas de desemprego no país, sendo as mulheres especialmente as mais atingidas. Desde meados da referida década, têm-se verificado maiores taxas de desemprego entre as mulheres do que entre os homens. Os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) para as regiões metropolitanas do país demonstram que, entre 1991 e 2002, houve um aumento na taxa de desemprego das mulheres, passando de 38,9%, em 1991, para 46,0% em 2002. Para a região metropolitana de São Paulo, em 2003, a taxa das mulheres representava 23,1%, enquanto para os homens era de 17,2%. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2008).

Vejamos através das tabelas 12, 13, 14 e 15 os dados sobre desemprego nos anos recentes para o Brasil e as Regiões Metropolitanas (RM) de São Paulo, Porto Alegre e Salvador.⁴⁰

⁴⁰ Para a análise deste dado, utilizaremos duas fontes de pesquisa: a primeira será a partir da PNAD, que classifica a “taxa de desocupação” como a percentagem das pessoas desocupadas em relação às pessoas economicamente ativas. São classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho na semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de 30 dias porque já haviam conseguido o trabalho que iriam começar após a semana de referência. A segunda fonte será a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Diferentemente da PNAD, a PED atualmente realiza a pesquisa mensalmente com o Distrito Federal e as Regiões Metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte e Fortaleza. A taxa de desemprego indica a proporção da PEA que se encontra na situação de desemprego total (aberto mais oculto). A taxa de desemprego específica de determinado segmento populacional (homens, chefes de família, etc.) é a proporção da PEA desse segmento que se encontra na situação de desemprego. A pesquisa considera que os desempregados são indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança. Essas pessoas são desagregadas em três tipos de desemprego: *desemprego aberto*: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias; *desemprego oculto pelo trabalho precário*: pessoas que realizam trabalhos precários - algum trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação - ou pessoas que realizam trabalho não-remunerado em ajuda a negócios de parentes e que procuraram mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás; e *desemprego oculto pelo desalento*: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

Tabela 12 - Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais, na semana de referência. Brasil (2004-2014).						
Período	Mulheres		Homens		Total	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%
2004	4673106	11,7	3590728	6,9	8263834	8,9
2005	5087396	12,2	3854599	7,1	8941995	9,3
2006	4700	11,0	3510	6,4	8210	8,4
2007	4669	10,8	3391	6,1	8060	8,2
2008	4180	9,6	2925	5,2	7106	7,1
2009	4908	11,1	3513	6,2	8421	8,3
2011	3906	9,1	2720	4,9	6627	6,7
2012	3553	8,2	2596	4,6	6149	6,1
2013	3780	8,5	2857	4,9	6637	6,5
2014	4112	8,8	3142	5,3	7254	6,9

Fonte: PNAD/IBGE.

Com o auxílio dos dados da PNAD apresentados na tabela 12, percebemos que tanto para mulheres quanto para homens há grandes oscilações nas suas taxas de desocupação durante a série histórica. Vale notar que em todos os anos da tabela as taxas das mulheres são superiores a taxa dos homens. Em 2005, por exemplo, o total da taxa feminina é de 12,2%, enquanto que este valor para a taxa masculina, para o mesmo ano, é de 7,1%, diferença de 5,1 pontos percentuais. Esses dados recentes demonstram que as mulheres, como já afirmou Ferreira (2008) não experimentam o desemprego da mesma forma que os homens, ou seja,

elas possuem maior dificuldade de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho.

Para ambos, ao final da série, em 2014, a taxa de desocupação é menor que em 2004, diminuindo também a diferença entre eles nos percentuais, sendo para elas, 11,7% e 8,8%, respectivamente, e para eles, 6,9% e 5,3%, respectivamente. Se, em 2004, a diferença entre eles era de 4,8 pontos percentuais, em 2014 essa diferença cai para 3,5 pontos percentuais.

Tabela 13 - Taxa de desemprego Porto Alegre e Região Metropolitana (2004-2016).									
Período	Total			Aberto			Oculto		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
2004	19,1	13,1	15,9	13,6	8,3	10,7	5,5	4,9	5,2
2005	17,6	11,9	14,5	13,1	7,9	10,3	4,5	4,0	4,2
2006	16,9	12,0	14,3	12,6	8,2	10,2	4,3	3,8	4,1
2007	16,0	10,2	12,9	12,5	7,2	9,7	3,5	3,0	3,2
2008	13,9	8,8	11,2	10,8	6,1	8,3	3,1	2,7	2,9
2009	13,5	9,1	11,1	10,9	6,7	8,6	2,6	2,4	2,5
2010	10,6	7,1	8,7	9,0	5,3	7,0	1,6	1,8	1,7
2011	8,7	6,2	7,3	7,6	5,0	6,2	1,1	1,2	1,1
2012	8,2	6,0	7,0	_***	-	6,0	-	-	1,0
2013	7,5	5,4	6,4	6,7	4,5	5,5	0,8	0,9	0,9
2014	6,6	5,4	5,9	5,9	4,6	5,2	(1)*	0,8	0,7
2015	9,1	8,4	8,7	8,3	6,9	7,6	0,7	1,5	1,1
2016	11,2	10,2	10,7	10,2	8,7	9,4	0,9	1,5	1,3

Fonte: PED/DIEESE. * (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria. ** - Dado não disponível

A partir da tabela 13 podemos perceber o decréscimo da taxa dos dois tipos de desemprego e da soma dos dois, representado pelo total, para homens e mulheres. Para elas, em 2004, o desemprego aberto era de 13,6%, caindo para 5,9% em 2014. Enquanto que para eles, as taxas são de 8,3% e 4,6%, respectivamente. Não podemos deixar de observar que há grande diferença entre as taxas de ambos durante toda a série histórica. Para os anos citados anteriormente, por exemplo, as diferenças são de 5,3 pontos percentuais e 1,3 pontos percentuais, respectivamente. Porém, estes percentuais revelam que houve, neste intervalo de dez anos, uma queda na diferença das taxas de desemprego de homens e mulheres na RM de Porto Alegre. Em relação ao ano de 2015, ambos sofreram um aumento na taxa do desemprego aberto, ao contrário da queda registrada ao longo da série. A taxa feminina para o ano citado é de 8,3% e para os homens é de 6,9%, aumento de 2,4 pontos percentuais para elas, e de 2,3 pontos percentuais para eles. A diferença entre homens e mulheres no desemprego total é ainda menor, em 2015, enquanto eles possuem uma taxa de 8,4%, elas possuem 9,1%, uma diferença de 0,7 ponto percentual.

O desemprego oculto possui taxas menores em relação ao desemprego aberto, sendo menor também a diferença entre homens e mulheres. Em 2005, por exemplo, a taxa feminina correspondia a 4,5%, enquanto que a masculina era de 4,0%, diferença de 0,5 pontos percentual. Em toda série histórica a diferença entre eles não atinge grandes percentuais, ou seja, durante este período as mulheres não possuíram grandes diferenças quanto ao desemprego em relação aos homens.

Outro ponto que nos chama atenção na tabela ocorre em relação ao crescimento do desemprego entre 2014 e 2016⁴¹, tanto para os homens quanto para as mulheres. Enquanto que de 2013 para 2014 todas as taxas sofrem pequenas alterações, inclusive muitas delas sofrendo quedas, a exemplo do desemprego aberto para as mulheres, passando de 6,7% para 5,9%; de 2015 para 2016, esses números sofrem um aumento. A taxa de desemprego aberto para os homens passa de 6,9% para 8,7%, aumento de 1,8%. Para as mulheres, neste mesmo intervalo e tipo de desemprego, temos taxas de 8,3% e 10,2%, aumento de 1,9%.

⁴¹ Nesses últimos anos o Brasil vem passando por uma grave crise econômica. De acordo com a reportagem do Brasil de Fato, o país amarga dois anos consecutivos de queda do Produto Interno Bruto (PIB). Além disso, em 2016 o número de desempregados aumentou em 2 milhões de pessoas, atingindo a marca de 12 milhões de brasileiros a procura de trabalho. <https://www.brasildefato.com.br/2017/01/13/indicadores-economicos-apontam-que-a-crise-brasileira-deve-piorar-em-2017/>. Acesso em: 25 de julho de 2017.

Tabela 14 – Taxa de desemprego São Paulo e Região Metropolitana (2004-2016).

Período	Total			Aberto			Oculto		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
2004	21,5	16,3	18,7	14,5	9,2	11,6	7,0	7,1	7,0
2005	19,7	14,4	16,9	13,3	8,1	10,5	6,4	6,4	6,4
2006	18,6	13,4	15,8	13,1	8,1	10,4	5,5	5,3	5,4
2007	17,8	12,3	14,8	12,8	7,7	10,1	5,0	4,6	4,7
2008	16,5	10,7	13,4	12,0	6,8	9,2	4,4	3,9	4,2
2009	16,2	11,6	13,8	12,4	7,7	9,9	3,8	3,9	3,9
2010	14,7	9,5	11,9	11,4	6,6	8,8	3,3	2,9	3,1
2011	12,5	8,6	10,5	10,5	6,4	8,3	2,1	2,3	2,2
2012	12,5	9,4	10,9	10,3	7,3	8,7	2,2	2,1	2,2
2013	11,7	9,2	10,4	10,0	7,0	8,4	1,7	2,2	2,0
2014	12,2	9,6	10,8	10,4	7,5	8,8	1,8	2,1	2,0
2015	14,3	12,2	13,2	12,4	9,7	10,9	1,9	2,5	2,0
2016	18,3	15,5	16,8	15,9	12,3	14,0	2,4	3,2	2,8

Fonte: PED/DIEESE

Se compararmos as taxas de desemprego entre as RMs de Porto Alegre e São Paulo, de início perceberemos que as taxas destas são maiores que as daquelas. Para ilustrar, em 2006, a taxa do desemprego total das mulheres das RM de Porto Alegre era de 16,9%, enquanto que para a RM de São Paulo esta taxa era de 18,6%, diferença de 1,7 pontos

percentuais. Observando somente as taxas para esta tabela em questão, verificamos que também houve queda nas taxas do desemprego aberto, oculto e o total para homens e mulheres ao longo da série, apesar de apresentar também alguns aumentos. As diferenças entre eles também se mostram evidentes. Em 2004, a taxa feminina representava 14,5% para o desemprego aberto, enquanto que a masculina era de 9,2%, diferença de 5,3 pontos percentuais, diferença essa igual a da RM de Porto Alegre para o mesmo ano. Em 2014, ambas as taxas sofrem uma queda, sendo para mulheres e homens, 10,4% e 7,5%, respectivamente, diminuindo a diferença para 2,9 pontos percentuais.

Quanto ao desemprego oculto, este, a exemplo da RM de Porto Alegre, também possui menores taxas que o desemprego aberto, além de também possuírem menores diferenças em relação à taxa de homens e mulheres. Em 2006, por exemplo, elas possuem uma taxa de 5,5%, enquanto que eles possuem uma taxa de 5,3%, ou seja, diferença de 0,2 pontos percentuais.

A exemplo de Porto Alegre, as taxas de desemprego dos anos mais recentes sofrem maiores alterações que as anteriores. No desemprego total, por exemplo, o percentual de mulheres desempregadas passa de 14,3% para 18,3% de 2015 para 2016, um aumento de 4,0%. Quanto aos homens, para o mesmo período, a taxa passa de 12,2% para 15,5%, aumento de, 3,2%. A diferença entre os dois é de 0,9 pontos percentuais para o desemprego total.

Tabela 15 - Taxa de Desemprego Salvador e Região Metropolitana (2004-2016).									
Período	Total			Aberto			Oculto		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
2004	28,0	23,2	25,5	17,8	12,2	14,9	10,2	11,0	10,6
2005	27,8	21,3	24,4	17,6	11,1	14,2	10,2	10,2	10,2
2006	27,0	20,4	23,6	18,8	11,4	15,0	8,2	9,0	8,6
2007	25,3	18,4	21,7	17,5	10,2	13,8	7,8	8,2	8,0
2008	24,1	16,5	20,3	15,2	9,1	12,1	8,9	7,5	8,2
2009	23,2	15,9	19,4	15,2	9,1	12,1	8,0	6,7	7,3
2010	20,5	12,9	16,6	14,2	8,0	11,0	6,3	4,9	5,6
2011	18,6	12,2	15,3	13,3	7,7	10,4	5,3	4,5	4,9
2012	21,2	14,5	17,7	15,7	8,8	12,1	5,5	5,7	5,6
2013	22,3	14,6	18,3	17,0	9,5	13,1	5,3	5,1	5,2
2014	20,2	14,9	17,4	15,9	9,5	12,6	4,3	5,4	4,9
2015	20,5	17,0	18,7	16,5	11,1	13,6	4,0	5,9	5,0
2016	26,0	22,4	24,1	20,4	14,1	17,1	5,6	8,3	7,0

Fonte: PED/DIEESE.

As taxas de desemprego para a RM de Salvador chamam atenção por possuírem percentuais bem maiores que as taxas das duas RMs analisadas nas tabelas anteriores. Souza, Guimarães e Filho (2008) destacam que a RM de Salvador se distingue das

demais RMs do país por dois aspectos: primeiro por possuir as mais altas taxas de desemprego e segundo por congregar um considerável leque de trabalhadores inseridos no trabalho informal. A partir dos dados, percebemos que, enquanto que na RM de Porto Alegre e na de São Paulo, para o desemprego total, em 2005, as taxas são de 14,5% e 16,9%, respectivamente, na RM de Salvador a taxa é de 24,4%, diferença de 9,9 pontos percentuais com a primeira e 7,5 com a segunda. O que esta possui de comum com as outras duas é a diferença das taxas entre homens e mulheres, tendo elas, em todos os anos da série, maiores taxas do que eles. Para 2007, a taxa de desemprego aberto das mulheres correspondia a 17,5%, enquanto a dos homens era de 10,2%, diferença de 7,3 pontos percentuais.

Quanto ao desemprego oculto, este segue o padrão das outras duas RMs e possui menores diferenças entre os percentuais de homens e mulheres, em 2013, por exemplo, a taxa para elas era de 5,3%, enquanto que para eles esta era de 5,1%, diferença de 0,2 pontos percentuais.

Seguindo também a tendência de Porto Alegre e São Paulo, Salvador possui altas taxas de desemprego no ano de 2016 em relação a 2015. Em relação às mulheres, no desemprego aberto, por exemplo, a taxa passa de 16,5% para 20,4%, um crescimento de 3,9%. Para os homens, neste mesmo período, a taxa passa de 11,1% para 14,1%, aumento de 3,0%. A diferença entre eles neste tipo de desemprego é bastante significativa, sendo, no ano de 2016 de 6,3 pontos percentuais.

É importante destacar também que, em todas as três cidades, com exceção do desemprego oculto, as mulheres possuem maiores taxas de desemprego em relação aos homens, inclusive nos últimos anos em que o país passa por uma crise econômica, com inúmeras perdas de postos de trabalho.

Os dados da PNAD sobre a taxa de desocupação para o Brasil e também os dados da PED sobre as RMs de Porto Alegre, São Paulo e Salvador são importantes para percebermos que também em relação ao desemprego há uma diferença entre homens e mulheres, sendo estas mais atingidas pelo fenômeno. Os dados nos permitiram observar a persistência nessa desigualdade entre os gêneros para os anos recentes.

A inserção das mulheres desempregadas no mercado de trabalho é mais difícil do que a dos homens, pois essas, em geral, precisam combinar as necessidades da organização e reprodução da família com as condições de trabalho. Sendo assim, as mulheres buscam ocupações em que possam combinar o cuidado da casa e dos filhos com o trabalho

remunerado. Além disso, as mulheres têm maiores dificuldades em ocupações que necessitem da extensão da jornada de trabalho e de trabalhar em distâncias maiores ao seu domicílio. (MONTAGNER, 2004).

Os dados analisados ao longo do capítulo buscaram apresentar um panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes. A partir deles pudemos verificar as mudanças e as persistências em relação à desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Vimos, por exemplo, a persistência de uma maior concentração das mulheres no trabalho doméstico, apesar de que sua inserção neste setor apresentou queda em relação às décadas anteriores. Porém, esta ainda representa uma ocupação com presença majoritária das mulheres. Ademais, houve uma melhora nos rendimentos delas nos últimos anos, diminuindo assim a diferença entre os homens, mas ainda não há igualdade entre esses.

A situação diferenciada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro afirma a necessidade de ações dos sindicatos e centrais sindicais do país para melhora das condições do trabalho feminino. São necessárias ações que busquem maior participação delas nas bases e também nas direções sindicais, que homens e mulheres dirigentes sindicais insiram nas pautas reivindicativas questões que alterem a desigualdade entre estes no mercado de trabalho, no movimento sindical e na sociedade, como salário igual para trabalho igual, participação das mulheres nos espaços de poder, divisão do trabalho doméstico, participação das mulheres nas negociações coletivas, criação de creches nos locais de trabalho, etc. São esses alguns dos desafios ainda presentes para o movimento sindical brasileiro na luta pela igualdade entre mulheres e homens.

No próximo capítulo discutiremos nossa pesquisa realizada com a CUT. Buscamos compreender, a partir da análise das resoluções de congressos plenárias e das entrevistas realizadas com as mulheres do coletivo da entidade, quais ações esta tem promovido para superar essa desigualdade presente no mercado de trabalho e também na central. Ou seja, a política de cotas e a paridade para os cargos nas suas direções têm colaborado para a maior participação das mulheres nessas instâncias? Além dessa, outras ações foram promovidas pela entidade sobre essa questão? Qual espaço as demandas das mulheres ocupam no cotidiano da central? Essas e outras questões serão discutidas a seguir.

Capítulo 3 - A participação das mulheres nas direções da CUT

Buscando entender as possíveis modificações em relação à participação das mulheres no mundo sindical, escolhemos a CUT para estudo, pois, como afirmamos na introdução, esta central possui algumas ações em relação à participação das mulheres nas direções da entidade e dos sindicatos filiados, a exemplo da criação da cota de 30% para mulheres nas direções sindicais, além de ser a entidade sindical com maior representatividade no país. A Central Única dos Trabalhadores é a maior central sindical que atua no Brasil, tendo atualmente 3.806 entidades filiadas, 7.847.077 trabalhadoras e trabalhadores associados e 23.981.044 trabalhadoras e trabalhadores na base. Através do site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁴² verificamos os dados recentes das cinco centrais sindicais mais representativas, o último dado divulgado é referente ao ano de 2016, tendo: a CUT com 30,4% de representatividade; União Geral dos Trabalhadores – UGT com 11,2%; Força Sindical com 10,8 %; Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB com 10,8% e a Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB com 8,1%.

Entre os dias 26, 27 e 28 de agosto de 1983, foi realizado em São Bernardo do Campo, São Paulo, o I Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT). Participaram do Congresso 5.059 trabalhadores que pertenciam a 912 entidades. O principal objetivo desse Congresso e a decisão final foi a criação da Central Única dos Trabalhadores. De acordo com Costa (1995) foram apresentadas as seguintes reivindicações: fim da política econômica do governo; rompimento dos acordos com o Fundo Monetário Internacional; não pagamento da dívida externa; contra o desemprego e pelo seguro desemprego para todos os trabalhadores; pela estabilidade das mulheres grávidas; criação de creches nos locais de trabalho e contra qualquer discriminação social e econômica às mulheres; pela redução da jornada de trabalho; etc. A partir dessas reivindicações podemos perceber que já existia naquele momento uma inclusão das demandas específicas das mulheres pela central.

⁴² Acesso no site www.mte.gov.br em: 30 de agosto de 2017.

No ano seguinte, 1984, nos dias 24, 25 e 26 de agosto, foi realizado também em São Bernardo o I Congresso da CUT. Segundo Costa (1995), as bandeiras de lutas aprovadas neste Congresso são quase as mesmas do anterior. O autor destaca, no plano político, o posicionamento da central contrário à participação no Colégio Eleitoral e ao apoio a Tancredo Neves, apresentado como candidato das oposições. Também neste Congresso foi feita uma avaliação do primeiro ano de existência da central. Considerou-se que esta fora vitoriosa, pois estava organizada em treze estados e vinte e sete regiões. Porém, ressalta o autor, que não foi feita nenhuma referência às lutas unitárias com outros segmentos e à reunificação do movimento sindical. Nesses congressos houve uma significativa participação das mulheres, entretanto nos dois primeiros congressos, após a formação da CUT, não foi realizado nenhum debate sobre a questão da mulher trabalhadora. De acordo com Rodrigues (1990), o percentual de mulheres nos primeiros congressos da CUT era em torno de 24%, entretanto, verificamos que no congresso de formação da entidade apenas uma mulher foi eleita para a Executiva Nacional⁴³, Julieta Villanil Balaestro, sendo seu cargo não especificado em documentos oficiais. No primeiro congresso também um mulher foi eleita, Ana Lúcia da Silva, como secretária de formação; e no segundo congresso apenas mais uma mulher eleita, a mesma Ana Lúcia da gestão anterior, porém como secretária da região centro-oeste.

Durante a década de oitenta, a CUT se apresentou como uma central que lutou para implementar uma estratégia que combateria a política de desenvolvimento pró-imperialista e pró-latifundiária que vigorava no país. Segundo Boito Júnior (1999), a CUT gradativamente consolidou uma plataforma de transformações econômicas e sociais que iam contra a política de desenvolvimento adotada pelo governo brasileiro. Além disso, ela intervia de modo ativo na luta pela democracia. Entre o seu congresso de fundação, 1983, e o terceiro congresso regular, 1988, a CUT aprovou diversas palavras de ordem referentes à economia e à política social, entre elas: estatização do sistema financeiro; estatização dos serviços de saúde, educação e transporte coletivo, reforma agrária sobre o controle dos trabalhadores, etc.

Boito Júnior (1999) afirma que a CUT agitou a sua plataforma de transformações econômicas e sociais através de diversas ações feitas pela central nos anos oitenta, entre elas as greves gerais nacionais de protesto que a mesma organizou junto com outras centrais. Ademais, destaca-se a importante ação da central no período da constituinte, 1986-1988, em que sua intervenção teve como objetivos principais constitucionalizar direitos trabalhistas e

⁴³ A executiva nacional é uma instância da direção nacional da CUT, composta por 15 membros. Cada membro possui um cargo, a exemplo do presidente, vice-presidente, secretário-geral, tesoureiro, etc.

sociais já existentes, além da criação de novos direitos que protegessem os trabalhadores em geral, mas também a constitucionalização de demandas específicas para as mulheres, como a afirmação de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Durante o II Congresso da CUT, realizado entre 31 de julho e 3 de agosto de 1986, no Rio de Janeiro, houve um debate sistemático sobre as questões específicas da mulher trabalhadora, a inserção destas na luta de classe e no movimento sindical. De acordo com Costa (1995) discutiu-se nesse congresso a importância da participação feminina no movimento sindical. Constatou-se que estas não participam de forma permanente, tendo como decorrência a dupla jornada de trabalho, a hegemonia da ideologia burguesa e conservadora, que atribui à mulher o papel subalterno e, ao próprio movimento sindical, que não possui uma política de estímulo a essa participação.

Através da resolução deste segundo congresso, percebemos que a entidade afirma que deve haver uma valorização e estímulo à militância sindical da mulher, dos trabalhadores negros e dos demais grupos que são discriminados pela ideologia dominante. A central afirma ainda que a criação de creches é essencial para essa participação das mulheres, pois o cuidado com as crianças é uma das dificuldades dessa maior inserção das mulheres no movimento sindical. Foi nesse contexto que se indicou o dia 12 de outubro como um dia nacional de luta por creches.

Para superação deste quadro, aprovou-se neste segundo Congresso a criação de Comissões sobre a Questão da Mulher trabalhadora, em níveis nacional e estadual. Estas Comissões eram responsáveis por elaborar propostas e projetos que subsidiassem a ação da CUT e suas entidades filiadas; desenvolver atividades de formação e publicação de material sobre o tema; propor a realização de seminários e encontros; incentivar e prestar assessoria às entidades sindicais, com o objetivo de ampliar a participação da mulher trabalhadora em suas atividades específicas e gerais, etc. (Costa, 1995).

Como já discutimos no primeiro capítulo, outro passo importante para alcançar a igualdade de participação das mulheres na CUT foi a criação da política de cotas, que expressou uma vitória para as sindicalistas. Segundo Castro (1995) a política de cotas foi importante para dar visibilidade à luta das mulheres nas organizações sindicais.

Na década de 2000, especificamente em 2004, a CUT criou a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT), tendo como objetivo organizar as mulheres e sensibilizar trabalhadores e trabalhadoras, dirigentes sindicais da central, para a superação das

desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e na sociedade como um todo.

Através das resoluções dos congressos e plenárias da entidade observaremos quais ações foram promovidas pela central em relação às demandas específicas das mulheres.

3.1 – Análise das resoluções dos congressos da CUT

Na subseção III, do capítulo III, do estatuto⁴⁴ da CUT são definidas algumas questões sobre a realização dos seus Congressos Nacionais. Dentre elas, define-se que os congressos devem ocorrer a cada três anos, podendo ser convocado extraordinariamente. Sua convocação, pauta e cronograma de preparação definido pelo congresso e a Plenária Nacional ou a Direção Nacional. Seus participantes são os delegados das entidades sindicais das bases filiadas, as entidades nacionais orgânicas ou ramos de atividade econômica e as oposições sindicais reconhecidas pela CUT, de acordo com os critérios anteriormente definidos pela Plenária Nacional.

A primeira resolução que analisaremos diz respeito ao 9º Congresso Nacional da CUT – CONCUR, ocorrido de 5 a 9 de junho de 2006, no Palácio das Convenções do Anhembi, em São Paulo-SP, intitulado: “Trabalho e democracia: emprego, renda e direitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras”. Participaram deste congresso 2491 delegados de todo o país. Nesta resolução a entidade dedica, no eixo cinco: Relação da CUT com os Movimentos Sociais e a Coordenação dos Movimentos Sociais – CMS, uma página para discutir os “Desafios e perspectivas para a política de gênero da CUT”. Neste item, a central afirma que sua estratégia para o próximo período prioriza o envolvimento e a ampliação da participação de homens e mulheres nas suas direções, sendo liberados para coordenar ações sindicais que promovam a igualdade de oportunidades para as mulheres trabalhadoras. Destaca-se também ser importante acompanhar e propor políticas de gênero que busquem a transformação da vida das mulheres, inserindo a luta pela isonomia salarial das mulheres e o aumento da participação das trabalhadoras rurais nos coletivos de mulheres das suas instâncias. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2006).

Ademais, neste item, a central, reafirmando a necessidade da participação efetiva das mulheres na construção da luta geral e na defesa de políticas para as mulheres, afirma que a Política Nacional de Gênero será pautada pela articulação de cinco eixos:

⁴⁴ A consulta ao estatuto da CUT pode ser feita através do seu site: www.cut.org.br. Acesso em: 24 de julho de 2017.

a) o combate a todas as formas de discriminação; b) a intervenção nas políticas públicas; c) a organização das mulheres na CUT; d) o fortalecimento da interface com as demais políticas e projetos da CUT; e) a articulação com o movimento sindical internacional e com movimentos e organizações não governamentais na defesa dos direitos das mulheres. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2006, p. 59).

Há também, ao longo da resolução, referências sobre as questões específicas das mulheres, como por exemplo:

- “Política especial de emprego voltada à juventude e valorização do trabalho das mulheres. Pela garantia e ampliação dos direitos sexuais reprodutivos”. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2006, p. 13).
- Implantação/implementação do PAISM (Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher) em todos os municípios, levando em conta a mulher em toda sua diversidade, além de garantir aos parceiros o acesso aos programas de planejamento familiar, pré-natal e prevenção das DSTs/AIDS. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2006, p. 29).
- Organizar uma campanha nacional de sindicalização, enfatizando políticas para incluir a participação de jovens e mulheres na luta sindical, visto que a CUT, maior central sindical brasileira, estando entre as maiores do mundo, conta com apenas mais de sete milhões de trabalhadores (as) afiliados (as) nos seus sindicatos de base. Portanto, há um amplo espaço de crescimento, tanto em cada categoria como na conquista de entidades para nossa central. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2006, p. 46).

Através desta resolução percebemos que a CUT aborda algumas questões essenciais sobre as demandas específicas das mulheres, como a valorização do trabalho feminino, visto que, como vimos no capítulo anterior, estas ainda ocupam as posições nas ocupações mais precárias em relação aos homens, a exemplo do trabalho doméstico. A entidade também reconhece a necessidade de ampliar a participação das mulheres nas suas bases sindicais⁴⁵, visto o aumento gradativo da participação delas no mercado de trabalho brasileiro. Ademais, a central afirma ser uma das suas estratégias de luta aumentar a participação das mulheres nas suas direções, ponto central da nossa pesquisa.

⁴⁵ Em uma pesquisa documental, Silva (2008), já identificava na Resolução do 3º CONCUR, em 1988, a preocupação da central quanto a participação das mulheres na base sindical. Afirmava-se naquele momento que a entidade tinha como propósito o estímulo à militância sindical da mulher, dos trabalhadores negros e dos demais grupos sociais discriminados pelas relações sociais estabelecidas e pela ideologia dominante.

A segunda resolução analisada refere-se ao 10º CONCURTO, ocorrido entre os dias 3 e 7 de agosto de 2009, na cidade de São Paulo. Neste congresso, os dois eixos principais para as estratégias de luta da entidade foram: 1 – enfrentamento da crise, organizando a transição para um modelo de desenvolvimento coma defesa imediata do emprego, da renda, e dos direitos e a consolidação de um Estado democrático; 2 – Atualização e fortalecimento do projeto sindical cutista, com a ampliação da base de representação da CUT para disputa de hegemonia. Neste congresso estavam reunidos 2299 delegados de todo o país e dezenas de observadores e convidados internacionais de 45 países. (RESOLUÇÃO DO 9º CONGRESSO DA CUT, 2009).

Quanto às questões específicas das mulheres, percebemos que nesta resolução a central dedicou um espaço maior sobre o tema. Na seção “Política para as mulheres”, a entidade traz algumas discussões sobre a situação da mulher na casa, no mercado de trabalho e no movimento sindical. Destaca-se que elas são as mais atingidas pelo desemprego, pela precarização do trabalho, possuem expressiva participação no mercado de trabalho informal, e que vivem de forma mais grave a pobreza. Quanto ao mercado de trabalho formal, elas estão concentradas em trabalhos menos qualificados⁴⁶, em funções de pouco prestígio social e com baixa remuneração. Além disso, afirma-se que ainda é grande o número de mulheres que sofrem com assédio sexual e moral nos locais de trabalho.

Destaca-se também que por conta da divisão sexual do trabalho as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, gerando para estas uma dupla jornada de trabalho. De acordo com a resolução é necessário encarar o desafio de ampliar o conceito de trabalho, abrangendo o trabalho reprodutivo e reconhecendo o trabalho doméstico como trabalho.

Através desta resolução, a central afirma que a partir da compreensão de que as mulheres são afetadas de formas diferenciadas em relação aos homens, como as citadas acima, é justificável a formulação de políticas sindicais e públicas que busquem a igualdade e a ampliação dos direitos sociais das mulheres. E isso deve ter um reflexo nas campanhas

⁴⁶ A partir de Silva (2008), podemos perceber que esta preocupação já fazia parte das discussões da central, pois, na resolução do segundo congresso da CUT, esta afirma que a contratação das mulheres nas profissões consideradas femininas, que facilita o rebaixamento salarial dessas categorias como um todo, em funções menos qualificadas ou o seu isolamento em setores especiais da produção, impedindo a promoção ou acesso a cargos de chefia, ou até mesmo a recusa à contratação individual da mão-de-obra feminina, como ocorre com as trabalhadoras rurais, são mecanismos que atingindo as mulheres em particular, significam o aumento da exploração da classe.

salariais, nas campanhas de sindicalização, nas campanhas temáticas e na intervenção das disputas gerais na sociedade. Ou seja, o fundamento da ação política da central é tratar de modo desigual os desiguais para igualá-los.

Ademais, destaca-se que a opressão não atinge todas as mulheres de forma igual, sendo que algumas são atingidas com maior intensidade, quando há a combinação de outras opressões, são exemplos disso as mulheres negras, as lésbicas, quilombolas, agricultoras, indígenas, dentre outras. Afirma-se que a CUT deve atuar de forma decisiva quanto às questões específicas das mulheres, para que estas sejam questões da classe trabalhadora como um todo.

Desta discussão, resume-se que a CUT:

1 - Incentivará a participação de mulheres sindicalizadas nas ações do Poder Público que visem à criação de políticas públicas para as mulheres; bem como nas campanhas nacionais pela legalização do aborto e contra a criminalização dos movimentos sociais, em especial, os movimentos de mulheres; 2 - Irá elaborar e propor uma Proposta de Emenda Constitucional – PEC que altere o Art. 7º da Constituição Federal, e que garanta a equiparação de direitos às trabalhadoras domésticas, tendo a compreensão de que esta luta não é só das trabalhadoras domésticas e do Ramo, e sim do conjunto da classe trabalhadora e das entidades cutistas. 3 - Ampliará a participação das mulheres na Central, promovendo ações e campanhas entre os trabalhadores e trabalhadoras com vistas à paridade entre homens e mulheres. (RESOLUÇÃO DO 10º CONGRESSO DA CUT, 2009, p. 50).

Ainda neste item sobre as questões das mulheres, a resolução discute sobre o “Perfil das dirigentes das Secretarias da Mulher Trabalhadora da CUT”. Neste ponto, afirma-se que a criação desta Secretaria teve como objetivo criar um espaço nas instâncias da central, verticais e horizontais, para discutir estratégias de luta que rompam com as desigualdades vividas pelas mulheres em todos os espaços da sociedade.

Além dos desafios enfrentados pelas mulheres ao ocuparem um cargo na direção de um sindicato ou de uma central, destaca-se que ocupar o cargo na Secretaria de Mulheres é acompanhado de um outro desafio, que “não basta ser mulher”, pois, esta mulher precisa levar consigo a perspectiva feminista, garantindo na pauta da mulher trabalhadora a luta pelo fim do machismo e todas as formas de opressão. Ademais, esta mulher deve possuir um comprometimento com as bandeiras históricas das mulheres cutistas e do movimento de mulheres pela igualdade entre homens e mulheres.

De acordo com a resolução, uma perspectiva de atuação feminista na Secretaria de Mulheres permitirá que mais mulheres sejam convencidas, politicamente, da importância de

uma atuação em conjunto para combater o machismo, e com isso elas ocupem mais espaços além das Secretarias de Mulheres no interior das estruturas sindicais.

Dessa forma, a resolução afirma que as Secretárias de Mulheres eleitas nas instâncias da central devem ter como referência este perfil apresentado e que estejam imbuídas do compromisso de romper com as opressões, com o machismo e buscar a igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no movimento sindical.

Como na resolução anterior, de 2006, ao longo desta identificamos passagens em que são apresentadas propostas sobre as questões das mulheres:

- A CUT deve: 10 – Orientar a implementação de Secretarias de Combate ao Racismo e Secretarias de Mulher em todos os sindicatos cutistas. (RESOLUÇÃO DO 10º CONGRESSO DA CUT, 2009, p. 54).
- A resolução afirma que a central tem buscado formar uma articulação internacional em prol dos direitos dos trabalhadores, assim, a construção de uma rede de trabalhadores de mesmo grupo empresarial poderá ser uma arma eficaz nessa luta. Ademais, afirma-se que a CUT deve reforçar as redes sindicais no MERCOSUL e nas multinacionais brasileiras, com a ampliação da participação das mulheres nesses espaços. (RESOLUÇÃO DO 10º CONGRESSO DA CUT, 2009, p. 75).
- No item “Concepção sindical”, a central afirma que o cenário sindical naquele momento era diferente do momento da construção da entidade, com um contexto social, político e econômico mais favorável para avançar na luta pelos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, a entidade reafirma os princípios do sindicalismo combativo, como a democracia interna, a organização desde a base, a independência de classe, e adiciona outros princípios fundamentais, como a tarefa de organizar o conjunto da classe trabalhadora em sua heterogeneidade, o lugar da luta das mulheres para a construção de um mundo de igualdade, o combate a todas as formas de discriminação, dentre outros. (RESOLUÇÃO DO 10º CONGRESSO DA CUT, 2009, p. 77 e 78).
- No item “Lutas gerais”, no ponto 7, - Impulsionar as ações pela defesa dos direitos das mulheres, afirma-se: a) combatendo a exploração e abuso sexual infantil, o tráfico e exploração de mulheres pelas redes criminosas de tráfico e

exploração da prostituição; b) lutar para incluir os temas de gênero e sexualidade nos currículos escolares; c) realizar campanha contra o assédio moral e sexual e orientação as entidades para garantir esse debate nos locais de trabalho; d) impulsionar a Frente contra a Criminalização das Mulheres e pela Legalização do Aborto, participando dos comitês estaduais e organizando comitês locais; e) lutar pela ampliação das Delegacias Especiais de Atendimento a Mulheres – DEAM. (RESOLUÇÃO DO 10º CONGRESSO DA CUT, 2009, p. 97 e 98).

Ao compararmos esta 10º resolução do CONCUR com a anterior, percebemos que houve maior atenção em relação às questões das mulheres. Ao longo desta a entidade apresentou uma discussão sobre como ocorre a participação feminina em diversos espaços da sociedade, reforçando o que a literatura e os dados já apontam, que estas experimentam de forma diferenciada dos homens a inserção no mercado de trabalho, na família e também no movimento sindical. A entidade, então, apresentou diversos planos de luta para enfrentar essa realidade, como ampliar as DEAMs para combater a violência doméstica.

Ademais, outro ponto importante desta resolução refere-se a central afirmar a necessidade de uma mulher feminista para ocupar a direção da Secretaria de Mulheres, seja na CUT nacional ou nas CUTs estaduais. Isso nos permite perceber que há ainda uma conexão entre o movimento feminista e o movimento sindical, processo que, segundo a literatura, teve início na década de 1970.

A terceira resolução analisada diz respeito ao 11º CONCUR, realizado entre os dias 9 e 13 de julho de 2012, na cidade de São Paulo, com dois eixos de luta: 1 – Impulsionar a luta por desenvolvimento sustentável com soberania popular, igualdade e valorização do trabalho e unidade de ação com outros atores sociais para disputa de hegemonia; 2 – Atualizar o projeto político-organizativo da CUT para os próximos 10 anos, ampliando as potencialidades para organizar a maioria da classe trabalhadora. O congresso reuniu 2322 delegados, divididos entre 1348 homens e 974 mulheres, e dezenas de observadores e convidados internacionais de 42 países. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012).

Ao contrário das duas resoluções analisadas anteriormente, nesta não há um item específico sobre a questão da mulher, porém há passagens em diversos outros tópicos que discutem sobre o tema. No item sobre “ampliar a participação”, por exemplo, a resolução da entidade defende uma reforma política no país, pois este ainda convive com resquícios do

período da ditadura militar, como uma estrutura eleitoral baseada no “pacote de abril”, uma “Lei da Anistia” que isentou torturados de punições e um parlamento que não possui representação proporcional que garanta o princípio de “uma pessoa, um voto”. Dentre as propostas da central para a reforma política, encontram-se: voto em lista fechada, ampliação da participação popular nas decisões do país por meio de referendos e plebiscitos sobre questões fundamentais ou de largo alcance para a vida do povo e paridade na representação das mulheres.

Ainda neste item, afirma-se que a luta econômica não encerra a luta política, que os ganhos salariais não fazem cessar a luta sindical. Outras questões como o feminismo, a igualdade étnica e a livre orientação sexual não são lutas secundárias no programa da entidade, mas parte constitutiva dele, pois é desta forma que teremos uma sociedade mais igualitária. De acordo com a entidade, somente através de uma organização democrática que será possível criar a igualdade de participação de homens e mulheres em suas instâncias de direção.

Há ainda, de acordo com a resolução, a necessidade da criação de políticas afirmativas dos direitos das mulheres, nos âmbitos privados e públicos, para romper com as amarras opressivas do patriarcalismo. Dessa forma, é preciso a defesa da autonomia das mulheres sobre os seus corpos e suas vidas, garantindo a essas o direito ao aborto. A central avalia que houve nos últimos anos, por parte do governo brasileiro, avanços nos direitos humanos das mulheres, com a criação de políticas públicas buscando a equidade de gênero. Porém, ainda há muito a ser conquistado, pois existem resistências culturais enraizadas socialmente que mantêm diferentes formas de desigualdade e discriminação. Para a entidade, é necessário a implementação e ampliação de um conjunto de políticas específicas que promovam a igualdade, o empoderamento, a autonomia econômica e social, e o acesso à terra e participação política das mulheres que vivem no campo e na floresta. (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 20).

Em relação aos direitos das mulheres, neste item, ressalta-se que a ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias é fundamental para a mãe e a criança, principalmente por ser o leite materno o alimento mais eficaz para aumento da imunidade e o desenvolvimento físico e mental do recém-nascido. Para isso, a entidade fez uma campanha para a ampliação do salário maternidade, na qual o principal instrumento é o abaixo-assinado. Destaca-se que a central deve inserir essa questão em sua bandeira de luta, pois se trata do direito das mulheres, das crianças e das famílias rurais e urbanas.

Outro ponto em que há uma discussão sobre a questão da mulher é o da “Paridade”. Afirma-se que desde a criação da CUT a organização das mulheres tem sido importante no debate sobre gênero e temas gerais no interior da entidade. A aprovação da resolução pela descriminalização e legalização do aborto, no 4º CONCUR (1991); a aprovação de cota mínima de gênero de 30% para os cargos de direção da nossa Central, na 6ª Plenária da Nacional da CUT (1993); a transformação da Comissão Nacional sobre Mulher Trabalhadora em Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, no 9º CONCUR (2003); e a aprovação dos aperfeiçoamentos no estatuto, no que se refere à política de cotas de gênero a ser implementada pelo conjunto de suas instâncias, compreendendo aqui, Estaduais da CUT, Confederações e Federações Orgânicas, na 12ª Plenária Nacional (2008) são destacados como momentos que marcaram a trajetória da central em relação às mulheres. (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012,).

De acordo com a resolução, essas ações têm sido referência para outras organizações mistas e do movimento de mulheres, porém, a entidade ainda possui o desafio de assumir uma plataforma feminista que seja capaz de transformar a realidade da classe trabalhadora e, em especial, a vida das mulheres.

A resolução afirma que a participação das mulheres nas direções sindicais é um direito político e ao reivindicar a paridade nas direções, a central remete aos seus princípios de democracia e igualdade. Dessa forma, a instauração da paridade é uma ação que visa alterar as condições desiguais de participação política e sindical das mulheres na entidade. Com isso, o 11º CONCUR delibera:

1. Paridade na Executiva e Direção Nacional e Estaduais da CUT, alterando o estatuto. Essa medida dá consequência à resolução da 13ª Plenária e o 11º CONCUR atualiza o mecanismo de representação das mulheres nos espaços de poder, com o objetivo de garantir a plena aplicação desse critério, como também a presença e a manutenção das mulheres CUTistas na Direção da Central; 2. O aprofundamento desse debate nas demais instâncias da CUT até o 12º CONCUR. As entidades verticais e de base/sindicatos iniciarão o processo de um amplo debate com a base, considerando a realidade do setor/categoria, com a perspectiva de ampliar a participação das mulheres. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 48).

Nesta resolução a central também possui um ponto sobre “Trabalhadoras/es domésticas/os”, afirmando que a entidade deve priorizar em suas estratégias a organização sindical dessas trabalhadoras, lutando pela formalização delas, pelo aumento da sindicalização da categoria, pela regularização das entidades sindicais das trabalhadoras domésticas já existentes e pela legalização da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

(FENATRAD) junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO PRIMEIRO CONGRESSO DA CUT, 2012).

Destacamos abaixo outras passagens ao longo desta resolução em que há referências às questões das mulheres:

- Lutar pela ratificação da Convenção 156 da OIT, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família. (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO PRIMEIRO CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 60).
- Lutar para que a ampliação da licença maternidade de 4 para 6 meses seja Lei Federal, com garantia a todas as mulheres, independente da vontade da empresa ou solicitação da gestante, bem como a licença paternidade de 6 meses. (RESOLUÇÃO DO DÉCIMO PRIMEIRO CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 63).
- Incluir nos acordos e convenções coletivas temas correspondentes aos direitos fundamentais no trabalho, como por exemplo, metas para contratação, acesso, permanência e remuneração com vistas à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, eliminação do trabalho infantil e escravo no ramo, garantia de organização nos locais de trabalho, diminuição da jornada de trabalho, etc. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 78).
- A CONTRACS (Ramo comerciários) deve atuar de forma decisiva para que a especificidade da situação vivida pelas mulheres trabalhadoras seja incorporada enquanto uma luta de toda classe trabalhadora. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 79).
- Realizar encontros regionais da mulher trabalhadora da CONTRACS, e fortalecer a ação do coletivo de mulheres da CONTRACS. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 79).
- Formação e qualificação das mulheres em negociação coletiva e formação dos/as dirigentes sobre a questão de gênero nas negociações coletivas. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 80).
- Todas as chapas inscritas para as Direções Estaduais e a Direção Nacional da CUT, devem ter obrigatoriamente 50% de homens e 50% de mulheres. As chapas que não preencherem esse requisito não poderão ser inscritas e concorrer à eleição. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p.

90).

- Na composição das Direções e Executivas estaduais e a Direção Nacional e Executiva da CUT deve ser obrigatoriamente cumprido o princípio da paridade, ou seja, 50% de homens e 50% de mulheres. A direção que não cumprir esse requisito não poderá ser empossada. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 90).
- As chapas inscritas para as Direções verticais (Federações e Confederações) devem ter, obrigatoriamente, no mínimo, 30% de um dos sexos. As chapas que não preencherem esse requisito não poderão ser inscritas e concorrer à eleição. (RESOLUÇÃO DO 11º CONGRESSO DA CUT, 2012, p. 90).

Nesta resolução podemos perceber que houve um maior debate sobre as questões específicas das mulheres, com temas de grande importância na luta pela igualdade com os homens, como por exemplo, o aumento da participação política das mulheres. Além disso, como na resolução anterior, a central reafirma a sua preocupação em ter no interior da entidade uma plataforma feminista, pois esta é uma importante ferramenta de luta.

Outra discussão importante na resolução diz respeito às trabalhadoras domésticas que, como vimos no capítulo anterior, ainda é uma ocupação marcadamente feminina e caracterizada por baixos salários e baixa formalização. A Lei nº 11.324/2006 e a Lei Complementar nº 150/2015 visam garantir a essas trabalhadoras direitos que possuem os trabalhadores de outros ramos do país, como FGTS, férias, adicional noturno, etc. Portanto, é de extrema importância que a central inclua nos seus planos de luta a melhoria nas condições de trabalho das trabalhadoras domésticas.

A aprovação da paridade neste congresso foi mais um passo para maior participação política das mulheres no interior da CUT. É importante destacar que, para além da paridade, é necessário que a entidade promova debates e ações sobre o lugar ocupado por essas mulheres nas direções, que estas passem a ocupar cargos com maior poder deliberativo, a exemplo da presidência.

A quarta e última resolução de congresso analisada diz respeito ao 12º CONCUR, ocorrido entre os dias 13 e 17 de outubro de 2015, na cidade de São Paulo, com o tema “Educação, Trabalho e Democracia. Direito não se reduz, se amplia”. Participaram deste congresso 2154 delegados de todo o país. Contando também com a presença da Presidenta Dilma Rousseff, os ex-presidentes Lula e Pepe Mujica (Uruguai) e dezenas de convidados internacionais. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015).

Nesta resolução o debate sobre as mulheres se encontra no item sobre “Igualdade de gênero. Igualdade na vida, no trabalho e no movimento sindical”. Primeiramente, a central afirma que neste 12º CONCURTO foram aprovadas, na íntegra, as Resoluções do 8º Encontro Nacional das Mulheres⁴⁷, realizado entre os dias 27 e 29 de março, em Brasília.

Neste item são discutidos quinze pontos que versam sobre as mulheres, dentre eles: redução da jornada de trabalho sem redução de salário; creches públicas e de qualidade; fim das terceirizações; democratização dos meios de comunicação; aborto e direitos reprodutivos: autonomia sobre nossos corpos e nossas vidas e combate a violência contra as mulheres⁴⁸.

Sobre a “redução da jornada de trabalho sem redução de salário”, a entidade afirma que o tempo de trabalho no mercado para as mulheres possui uma conotação diferenciada, pois, apesar destas possuírem uma jornada de trabalho no mercado de trabalho inferior a dos homens, ao somar sua jornada com os afazeres domésticos elas passam a ter uma jornada de cinco horas a mais que eles. Além disso, este trabalho realizado em casa é desvalorizado socialmente e o tempo utilizado para sua realização, que é não remunerado, atua como um cruel mecanismo de desvantagem feminina.

A criação de creches públicas e de qualidade é, de acordo com a central, de fundamental importância para as mães que trabalham. Afirma-se que no Brasil apenas 21% das crianças de 0 a 3 anos contam com o acesso a creches.

A CUT ressalta que a falta de creches no atendimento aos filhos das mães que trabalham significa a alternância destas no mercado de trabalho, impactando na progressão das suas carreiras e nos seus salários. Para aquelas que conseguem se manter trabalhando após o nascimento dos filhos, há o desafio de conciliar uma rotina com os horários do trabalho e o cuidado com o filho, tarefa historicamente relacionada às mulheres. Dessa forma, reitera-se a necessidade das creches para a permanência das mulheres no mercado de trabalho, defendendo-se a proposta de creche para crianças de 0 a 3 anos e pré-escola para as de 4 a 5 anos. Ambas em tempo integral, sendo este um dever do Estado.

⁴⁷ O Encontro, chamado de “Encontro da paridade”, reuniu mais de 600 pessoas, e discutiu temas como a paridade, democratização do Estado, reforma política, democratização dos meios de comunicação, lutas históricas da pauta feminista, como a presença feminina no mercado de trabalho e a situação das mulheres negras. (RESOLUÇÃO DO 8º ENCONTRO NACIONAL DAS MULHERES, 2015).

⁴⁸ Os demais pontos discutidos neste item são: continuar e ampliar políticas de transferência de renda e de valorização do salário mínimo; políticas para as mulheres do campo, da floresta e das águas; direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas; economia solidária com autonomia econômica e política das mulheres; seguridade social pública e universal; sistema político; democratização da estrutura sindical brasileira; paridade; autonomia se constrói com igualdade, liberdade, empoderamento e combate a todo tipo de discriminação. (RESOLUÇÕES DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p.26-38).

No Brasil, destaca a central, os trabalhadores terceirizados possuem, em média, uma remuneração 25% inferior aos trabalhadores diretamente contratados, além de uma jornada semanal superior e uma taxa de rotatividade de 64,4% contra 33% dos trabalhadores diretos. Além disso, a precariedade no setor terceirizado pode ser vista a partir dos calotes dados pelas empresas terceirizadas que, ao término do contrato de prestação de serviços, não pagam os direitos trabalhistas de seus empregados, gerando uma insegurança na vida de trabalhadores e trabalhadoras.

Para a CUT, a luta pelo fim das terceirizações tem grande impacto na vida das mulheres, pois estas são a maioria dos empregados nas empresas terceirizadas. As mulheres, como os negros, os jovens, idosos e idosas são a parcela da classe trabalhadora mais vulnerável, sendo obrigados, muitas vezes por falta de opção, a se submeter às condições de trabalho dessas empresas.

Sobre a “democratização dos meios de comunicação”, a central afirma que em relação às mulheres a mídia inviabiliza, mercantiliza e impõe um estereótipo que, na maioria das vezes, não é um reflexo da realidade. A violência contra a mulher, o sexismo, o machismo e a discriminação são legitimados pela mídia, quando diariamente, através da circulação de imagens e fatos pelas peças publicitárias, novelas, programas humorísticos e etc., que inferiorizam as mulheres.

De acordo com a central, é necessário denunciar a forma como os meios de comunicação exploram o corpo e a imagem das mulheres. Para isso é preciso a construção de um novo Marco Regulatório da Comunicação no Brasil, com liberdade de expressão, regionalização, informação e controle social.

Outro ponto importante discutido neste item é sobre o “aborto e direitos reprodutivos: autonomia sobre nossos corpos e nossas vidas”⁴⁹. A central apresenta o dado do Ministério da Saúde de que, no Brasil, ocorrem cerca de um milhão de abortos inseguros por ano, e que uma em cada cinco brasileiras afirmam ter realizado ao menos um aborto na vida. Destaca-se

⁴⁹ Essa discussão sobre a importância da luta pela descriminalização do aborto na vida das mulheres também esteve presente no 4º CONCUR, realizado em 1991, como afirma Silva (2008). Nesta resolução a CUT afirma que a questão do aborto e do planejamento familiar faz parte da discussão sobre a saúde e os direitos globais da mulher, não podendo ser desvinculada desta perspectiva mais geral. O aborto não é método contraceptivo, mas o último recurso para a mulher que enfrenta uma gravidez indesejada. Por colocar em jogo a saúde das mulheres da classe trabalhadora, a CUT, que defende os direitos das mulheres à livre opção pela maternidade e o atendimento integral à saúde, defende a descriminalização e a legalização do aborto, que é crime, conforme o Código Penal Brasileiro. Nenhuma mulher pode ser criminalizada pela sua prática.

também que para a Organização Mundial de Saúde (OMS) o aborto inseguro é uma questão de saúde pública.

A CUT apresenta também que as estatísticas demonstram que são as mulheres pobres aquelas que mais sofrem com as consequências da criminalização do aborto, utilizando-se de métodos que provocam os abortos que levam a quadros infecciosos e hemorrágicos graves. Dessa forma, defende-se que o governo deve assegurar a assistência integral à saúde da mulher, em especial, na situação de aborto, para a redução de danos.

Para a entidade, lutar pela regulamentação do aborto no serviço público, acompanhada de políticas públicas de prevenção e orientação, é lutar por um conjunto de transformações que são necessárias para uma vida livre, sem opressão dos padrões de sexualidade e a imposição de uma norma de reprodução. A luta das mulheres por uma vida com autonomia e igualdade em direitos e oportunidades passa por essa questão. Sendo essa uma luta não só das mulheres, mas de toda a classe trabalhadora.

O último ponto que daremos destaque neste item é sobre o “combate à violência contra as mulheres”. A central afirma que a violência sexista é uma relação de dominação e poder dos homens sobre as mulheres, sendo essas consideradas como seres inferiores e que por isso devem estar sempre disponíveis aos desejos e vontades dos homens. No ambiente de trabalho, por exemplo, o assédio moral e sexual são práticas utilizadas com o intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual a partir de uma relação de hierarquia e poder.

Ademais, afirma-se que há diversas outras formas de violência contra as mulheres, como a discriminação pela idade, aparência física, cor, escolaridade, ter filhos, salarial, restrições no ato da contratação, dificuldades na ascensão a cargos de chefia, etc.

A regulamentação da Lei Maria da Penha é destacada pela central como algo de grande importância da luta feminista no combate à violência contra as mulheres. Mas essa não é suficiente, pois a violência deve ser enfrentada pelo conjunto da sociedade e entendida como um problema político e social.

Para a CUT o poder público possui o dever de punir seus representantes no âmbito do Judiciário, Legislativo e Executivo, quando estes possuem práticas que legitimam e incentivam atos de violência contra as mulheres. Dessa forma, cabe ao Estado garantir a prevenção, o enfrentamento, o combate e o atendimento a todas as formas de violência contra as mulheres.

Nesta resolução, outro momento em que são tratadas as questões das mulheres é no

item do plano de lutas, em que a entidade apresenta diversas ações para o enfrentamento das desigualdades. Abaixo apresentamos algumas dessas propostas de ações:

- Políticas para promover a igualdade no mundo do trabalho: - Continuar a luta para que as trabalhadoras domésticas tenham seus direitos equiparados aos demais trabalhadores; - Lutar pela ratificação da Convenção 189 e Recomendação 201 da Organização internacional do Trabalho (OIT), que trata do trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos; - Lutar pela regulamentação da Convenção 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 104).
- Políticas para compartilhamento das atividades domésticas e de cuidado: - Lutar pela ratificação da Convenção 156 da OIT, que trata da não discriminação dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares; - Lutar pela ampliação da Licença Maternidade de 180 dias para todas as mulheres dos setores públicos e privados, da cidade e do campo; - Elaborar um projeto de Lei da licença compartilhada de 180 dias para a mãe e, na sequência, 180 para o pai, incluindo as uniões homoafetivas. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 103 e 104).
- Políticas para as mulheres do campo, da floresta e das águas: - Lutar para garantir o acesso à terra, à habitação digna, apoio à organização produtiva; - Lutar por creches públicas no campo, na floresta e no trabalho; - Lutar para que haja na Reforma Agrária direito à titulação de terras para as mulheres; - Ampliar e garantir assistência técnica, com linhas de crédito de custeio para financiamento para as mulheres do campo, da floresta e das águas; - Lutar para que a produção da agricultura familiar faça parte do Programa de Segurança Alimentar e seja distribuído na merenda escolar e nas creches. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 104).
- Creches públicas de qualidade: - Creche 100% pública, gratuita e de qualidade, como garantia dos direitos da criança, a autonomia das mulheres e a garantia de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em educação; - A implantação de creches e educação infantil em tempo integral; - Ampliação, em nível nacional, do número de escolas de Educação Infantil e Ensino Fundamental na Rede Pública de Educação; - Rediscutir a Lei de Responsabilidade Fiscal,

principalmente em relação à educação. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 105).

- Por uma educação não sexista, racista e homofóbica: - Trabalhar o conceito de machismo e de feminismo na educação; - Combater a lesbofobia nas escolas; • Ampliar o debate sobre novos arranjos familiares; - Lutar pela adequação da linguagem de gênero e raça nas pesquisas sociais e institucionais; - Lutar para assegurar, no currículo do Ensino Básico, a sexualidade humana como disciplina obrigatória ministrada nas instituições de ensino. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 106).
- Paridade: - Garantir a aplicação das resoluções congressuais sobre cota e paridade; - Aplicar a política de cotas de gênero para: órgãos diretivos da estrutura vertical, delegações aos congressos e outros âmbitos de deliberação e na composição das delegações que representem a Central em eventos externos; - Atuar para ampliar e fortalecer a participação e a organização das mulheres nos sindicatos, nas Estaduais da CUT, nos Ramos e na CUT Nacional, e eliminar práticas que excluem ou dificultam a participação de mulheres no movimento sindical, tais como machismo, assédio e horário de reuniões⁵⁰; - Colocar em prática políticas para incentivar a participação de mulheres nos lugares de decisão e representação, e dar-lhes apoio material e político à sua organização; - Lutar para que os sindicatos e as CUTs atuem para que haja liberação de dirigentes e dar condições de trabalho para que as mulheres possam exercer plenamente seu papel de dirigente; - Construir alianças para fortalecer a luta - para dentro e para fora da CUT; - Incentivar as trabalhadoras a fazerem parte das organizações nos locais de trabalho; - Incluir as cláusulas de gênero nas mesas de negociações e promover ações para ampliar a presença das mulheres nesses espaços; - Os Ramos devem investir na formação e organização sindical e no acompanhamento e assessoria dos processos de negociação coletiva, para que estas incorporem as demandas apresentadas pelas mulheres; - Garantir que haja creche para crianças até 12 anos de idade, estruturada por faixa etária, como forma de possibilitar a participação efetiva

⁵⁰ Silva (2008) identificou na resolução do 4º CONCUR, em 1991, a criação pela CUT de uma instância que apure as denúncias de discriminações de todos os tipos no interior das instâncias da Central (racial, religiosa, opção sexual e particularmente às que se referem às mulheres).

das mulheres em atividades da CUT, assim como em todos os sindicatos e entidades filiadas a ela; - Mapear o quantitativo de mulheres e homens por Sindicatos e Ramos na perspectiva da elaboração de uma tabela comparativa, auxiliando na retirada de delegadas e delegados. (RESOLUÇÃO DO 12º CONGRESSO DA CUT, 2015, p. 108).

Não reproduzimos aqui todas as propostas de ações da central, porém, a partir dessas citadas acima é possível perceber que a entidade incluiu no seu plano de lutas diversas questões que versam sobre as mulheres. Mais uma vez, temas históricos da luta das mulheres foram debatidos na resolução deste 12º congresso, como as diferenças salariais no mercado de trabalho que persistem entre homens e mulheres, a questão do aborto que atinge em sua maioria as mulheres pobres do país, pois não possuem condições de acessar as clínicas clandestinas que oferecem uma maior segurança no procedimento.

Novamente, a questão da paridade teve centralidade nesta resolução. A central reiterou a importância desse mecanismo para aumentar a participação das mulheres no movimento sindical. Além disso, através do plano de lutas, percebemos que esta afirma serem necessárias outras ações para garantir a participação efetiva dessas mulheres, como eliminar práticas que dificultam a sua inserção nos espaços sindicais, como o machismo, o assédio e o horário das reuniões. Ações também quanto o apoio material e político para a sua organização são necessárias. Neste plano de lutas a entidade não incluiu o incentivo à participação das mulheres em cargos de direção como a presidência, tesouraria e secretaria-geral, algo de extrema importância para a democratização no interior da central.

A partir das quatro resoluções analisadas, podemos perceber que as discussões sobre as questões específicas das mulheres foram crescendo ao longo dos anos. Ou seja, cada vez mais, a entidade tem afirmado que reconhece a situação diferenciada vivida pelas mulheres na casa, no trabalho e no movimento sindical, sendo necessário que esta inclua nos seus planos de lutas ações que visem acabar com essas desigualdades. Precisamos investigar se estas ações propostas estão sendo colocadas em prática pela entidade, principalmente, no que diz respeito ao nosso estudo, sobre a participação das mulheres nas suas direções.

3.2 – Análise das resoluções das plenárias da CUT

De acordo com a subseção V, do capítulo III, do estatuto da CUT, as plenárias nacionais e estaduais são órgãos de decisão da Central Única dos Trabalhadores que reúnem representantes de suas instâncias, desde as Entidades Sindicais filiadas até sua direção nacional. Compete às plenárias nacional e estadual: garantir a aplicação da linha política e do plano de lutas aprovado pelos congressos regional, estadual e nacional, respectivamente, bem como aprovar políticas específicas no período compreendido entre um congresso e outro. Estas são convocadas anualmente em caráter ordinário e extraordinariamente sempre que a direção julgar necessário. A plenária nacional é composta pelos membros da direção nacional, pelos delegados eleitos pelas plenárias estaduais e pelos conselhos dos ramos nacionais obedecendo ao critério de proporcionalidade estabelecido neste Estatuto, garantindo-se às Estaduais da CUT o dobro de representação da estrutura vertical. Cada instância terá no mínimo um representante.

A primeira resolução analisada diz respeito a 11^o plenária da CUT, realizada entre 10 e 13 de maio de 2005, na cidade de São Paulo, com a presença de 558 delegados de todo o Brasil, com o tema “Trabalho, salário, emprego e desenvolvimento”.

No item “Políticas de gênero da CUT”, a resolução destaca a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, que naquela ocasião representavam 41% da PEA, além de mais de ¼ das famílias no país serem chefiadas por mulheres. Afirma-se ainda ser necessária a compreensão no interior da central que as mudanças no trabalho afetam de forma diferenciada as mulheres, tendo a precarização atingido essas de forma mais intensa. Dessa forma, o movimento sindical precisa ampliar o seu conceito de trabalho, incluindo neste o trabalho informal, doméstico e comunitário.

A resolução ressalta ainda a criação, no 8^o CONCUR, em junho de 2003, da Secretaria Nacional de Mulheres, momento importante na organização das mulheres na entidade. Orientou-se nesse congresso que em cada instância e entidade filiada à CUT, fosse designada uma mulher participante da direção, com liberação plena, para coordenar a elaboração e implementação de ações sindicais que visem à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres trabalhadoras.

A criação da cota de 30% para participação das mulheres nas direções da central é algo destacado como de grande importância na política voltada para as trabalhadoras. Porém, ressalta-se que essa estratégia ainda é uma prioridade na entidade, pois diversas estaduais da CUT possuem dificuldade em implementar essa cota mínima, sendo preciso a continuidade do

debate para fortalecer as políticas afirmativas na busca da equidade de gênero em todas as instâncias da central.

Em relação à violência contra a mulher, a resolução afirma que este sempre foi um tema importante nas políticas da central, com isso a SNMT/CUT realizou entre os anos de 2004 e 2005 uma campanha nacional de combate à violência contra a mulher na casa, na vida, no trabalho e no movimento sindical, buscando contribuir com a implantação de políticas públicas de proteção à mulher.

A resolução destaca também a parceria da CUT com movimentos sociais, ONGs e o movimento sindical internacional na defesa dos direitos das mulheres. A SNMT/CUT integra o Núcleo de Reflexão Feminista sobre o Mundo do Trabalho Produtivo e Reprodutivo, composto por ONGs, membros de universidades, movimento sindical e fundações de pesquisa. Além deste, desde 1999, a entidade atua na Coordenação Nacional da Marcha Mundial de Mulheres, que é uma ação do movimento feminista internacional que luta contra a pobreza e a violência sexista. De acordo com a resolução, a marcha tem dado visibilidade para a ação feminista anti-capitalista na luta pela igualdade, produzindo uma ampla articulação entre diferentes setores, além de elaborar plataformas nacionais e regionais.

No Brasil, a Marcha juntou setores que atuavam dispersos como o Movimento Autônomo de Mulheres, os movimentos popular e sindical, rural e urbano. Além disso, o debate econômico entre as mulheres as trouxe para as ruas. A atuação da CUT na Marcha Mundial de Mulheres partiu da compreensão de que ela se constitui numa rica oportunidade para articular, tanto em âmbito nacional como internacional, os diferentes grupos, comissões, movimentos e organizações de mulheres, para construir, uma plataforma e uma agenda comum, para unificar e potencializar nossas lutas. (RESOLUÇÃO DA 11ª PLENÁRIA DA CUT, 2005, p. 50).

Apesar dos avanços obtidos no interior da central quanto às questões de gênero, a resolução afirma que ainda é necessário intensificar a transversalidade de gênero em todas as iniciativas da CUT. Dessa forma a planária decide que:

- Em consonância com a resolução do 8º CONCUR e da decisão do 6º Encontro Nacional de Mulheres da CUT, sejam garantidas as condições objetivas ao processo de transição para a implementação, em 2006, das Secretarias Estaduais sobre a Mulher Trabalhadora da CUT;
- Que a CUT desenvolva junto às suas Entidades o monitoramento da aplicação da resolução referente à quota mínima de participação de homens e mulheres, em suas diversas instâncias de direção;
- Que a CUT e suas Entidades garantam a implantação, continuidade, ampliação e a sustentabilidade da política e da campanha nacional Permanente de combate à violência contra a mulher no trabalho, na casa, na sociedade;
- Que a CUT, através de suas diversas políticas, garantam e intensifiquem a transversalidade de gênero em suas respectivas estratégias, ações e formulações, tais

como: salário, emprego e distribuição de renda; redução da jornada de trabalho, combate às horas-extras, políticas públicas pra a promoção da cidadania, entre outras;

- Que as atividades da CUT Nacional e Estaduais sejam unificadas com as Confederações, Federações filiadas, levando em consideração os vários ramos e setores;

- A CUT concretize sua resolução em defesa da descriminalização e legalização do aborto, bem como exigir que seja implementada nas prefeituras o Programa Nacional de Direitos Reprodutivos e Sexuais das Mulheres elaborado pelo Governo Federal;

- Que a CUT pressione o poder público e mobilize a sociedade no sentido de implantar Delegacias de Mulheres em regiões ou municípios que atendam os critérios estabelecidos por leis para sua implantação. (RESOLUÇÃO DA 11ª PLENÁRIA DA CUT, 2005, p. 51 e 52).

Em outros momentos da resolução são encontradas discussões sobre questões específicas das mulheres. No item sobre “campanha de sindicalização”, por exemplo, a resolução destaca que a realização da campanha de sindicalização feita pelos Ramos, Sindicatos e Estaduais da CUT terá ações voltadas especialmente para o público jovem e de mulheres.

No balanço político e organizativo do mandato da gestão de 2009/2012, destaca-se que a implantação da SNMT/CUT registrou um novo patamar das discussões de gênero na central, podendo isso ser comprovado a partir da presença significativa das mulheres da CUT nas Conferências Nacional, Estaduais e Municipais.

Nesta resolução podemos perceber que a criação da SNMT é, para a central, um importante momento na luta para a melhoria nas condições de vida das mulheres, que, como afirmado na mesma, são as mais atingidas pela pobreza e pela precarização. Destacamos também a preocupação da central na articulação do movimento sindical com outros movimentos sociais, a exemplo da Marcha Mundial de Mulheres, para, em conjunto, promover políticas e ações voltadas para o fim das desigualdades entre homens e mulheres.

A segunda resolução analisada faz referência à 12ª Plenária Nacional da CUT, realizada entre os dias 5 e 8 de agosto de 2008, em São Paulo, com o tema “CUT 25 anos: em defesa dos direitos, por avanço nas conquistas”, contando com a presença de 527 delegados de todo o país.

As questões específicas das mulheres foram discutidas no item “Mulheres trabalhadoras”, no qual foi ressaltada a necessidade de avançar na organização das mulheres trabalhadoras, sendo a cota de 30% para as mulheres nas direções um importante instrumento na luta pela igualdade com os homens. Destacamos que, diferentemente da resolução anterior, nesta, a entidade afirma que, além das cotas, é preciso garantir a presença das mulheres não só

em cargos como as secretarias de mulheres, mas também naqueles que tradicionalmente possuem maior poder de decisão: presidência, secretaria-geral e tesouraria. Para a entidade, e especialmente para as mulheres, são necessários mecanismos que possibilitem a sua participação nos espaços sindicais, sendo, por exemplo, urgente garantir creches em todos os espaços e atividades da central.

A exemplo da resolução anterior, reitera-se que é necessário garantir a transversalidade de gênero em todas as políticas, atividades e espaços da CUT, para que a entidade seja cada dia mais um espaço de trabalhadoras e trabalhadores. Com isso, a central deve realizar uma campanha de sindicalização voltada para as mulheres trabalhadoras.

Neste mesmo item são propostas algumas ações para combater as desigualdades sofridas pelas mulheres.

- Propostas de políticas para a redução das desigualdades de remuneração: Monitoramento da evolução das desigualdades de remuneração; implementação de programas que atuem sobre a segregação ocupacional; elaboração de metodologias para implementar políticas de igual remuneração para o trabalho igual; inclusão de cláusulas na negociação coletiva que ampliem e garantam a contratação e promoção das mulheres.

- Igualdade de gênero (política específica). Objetivo: Aplicar políticas para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e no movimento sindical, a exemplo dos espaços de direção e de representação, aplicando estratégias duais: ações transversais específicas. Meta: em um prazo de três anos, consolidar em no mínimo 30% as taxas de participação das mulheres nos espaços de representação política.

- Ações no mundo do trabalho e no movimento sindical: 1) Desenvolver campanha de sindicalização voltada para as mulheres, em especial as trabalhadoras domésticas, com o objetivo de ampliar sua participação e representação nas entidades. 2) Desenvolver esforços junto aos sindicatos filiados para que estes implementem políticas de inclusão das mulheres nos seus espaços de representação e de decisão. 3) Garantia de mecanismos nas estruturas das organizações sindicais (sindicatos, confederações, federações e CUTs) que viabilizem e facilitem a participação das mulheres nas entidades, a exemplo de creches nos locais e mudanças nos horários das atividades. 4) Inclusão de cláusulas nas pautas de negociação coletiva que visem à garantia de cotas para a contratação de mulheres em todos os níveis de hierarquia, ampliando a participação das mulheres em 25% em todos os segmentos, em especial nos setores nos quais as mulheres têm participação pouco expressiva, a exemplo das experiências internacionais no mercado de trabalho. 5) Garantia das mulheres nas mesas de negociação. 6) Desenvolver campanha de combate ao assédio moral e sexual nos locais de trabalho, no movimento sindical e junto à sociedade. 7) Definir estratégias de organização e inclusão das trabalhadoras domésticas nos espaços da CUT (seminários, plenárias e congressos), considerando suas especificidades. 8) Incluir cláusulas nas negociações coletivas para ampliação da licença maternidade e inclusão da licença paternidade.

- Ações junto à sociedade: 1) Desenvolver ações junto à sociedade que visem à reconfiguração do papel de homens e mulheres no trabalho produtivo e reprodutivo; 2) Campanhas de sensibilização para a promoção da igualdade de gênero; 3) Rever a cultura laboral para identificar e impedir práticas discriminatórias; 4) Desenvolver estudos no sentido de viabilizar um efetivo monitoramento sobre a evolução das distintas formas de discriminação na sociedade; 5) Organizar campanha nacional em defesa da manutenção e ampliação dos direitos das mulheres, em especial, pela

descriminalização e legalização do aborto; 6) Realizar campanha nacional pela aprovação de um Projeto de Lei no Congresso Nacional que garanta a licença-paternidade de seis meses, após os seis meses da licença-maternidade. (RESOLUÇÃO DA 12ª PLENÁRIA DA CUT, 2008, p. 55 e 56).

Durante esta plenária houve a deliberação para alteração do estatuto em alguns aspectos, inclusive sobre a questão de gênero. As alterações quanto à política de gênero na central foram:

II Compromissos

a) Lutar pela igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres, sem preconceito de cor/raça/etnia, idade, orientação sexual e deficiência, nos diversos espaços do mundo do trabalho e na sociedade em geral.

SUBSEÇÃO V - Das Plenárias

Art. 55. A Plenária Nacional é composta por: II - Delegados eleitos pelas plenárias estaduais e pelos conselhos dos ramos nacionais, obedecendo ao critério de proporcionalidade estabelecido neste Estatuto, garantindo-se às CUT estaduais o dobro de representação da estrutura vertical. Cada instância terá no mínimo um representante.

Parágrafo Único – Para a eleição de delegados e delegadas é obrigatório obedecer ao critério da cota de gênero em no mínimo 30%, sendo vedada a substituição de um sexo pelo outro.

SEÇÃO I - Das Eleições

Art. 57.

VI - Todas as chapas inscritas para as eleições da Direção nas estruturas vertical e horizontal da CUT devem ter obrigatoriamente no mínimo 30% de um dos gêneros. As chapas que não preencherem este requisito não poderão ser inscritas e concorrer à eleição.

c) a composição da Direção eleita deverá atender à quota mínima de gênero, estabelecida no inciso VI, em todas as instâncias, a saber: Executiva, Direção e Conselho Fiscal, respectivamente, efetivos e suplência.

Parágrafo Único – em caso do não cumprimento da cota mínima de gênero a direção eleita não poderá tomar posse, até que o Inciso VI seja cumprido.

SEÇÃO V - Da Representação

Art. 67. Não será credenciada para seminários, plenárias, cursos, oficinas e direção nacional a delegação da instância orgânica à CUT (Estaduais da CUT, Confederações, Federações Nacionais, Federações Interestaduais e Estaduais), enquanto ficar configurado o descumprimento da cota de gênero. (RESOLUÇÃO DA DÉCIMA SEGUNDA PLENÁRIA DA CUT, 2008, p. 61).

Nesta resolução, diferentemente da anterior, algumas questões específicas das mulheres foram parte das políticas de ações da central, a exemplo da sindicalização das trabalhadoras domésticas e a participação das mulheres nas mesas de negociação, para que suas pautas específicas sejam incluídas nas pautas gerais de cada categoria. Ademais, a questão da licença-paternidade de seis meses após os seis meses da licença-maternidade também é destacada pela entidade, como algo necessário para a melhoria nas condições de vida das mães trabalhadoras.

A terceira resolução analisada diz respeito a 13^o Plenária Nacional da CUT, realizada entre os dias 4 e 7 de outubro de 2011, em Guarulhos, São Paulo, com o tema “Liberdade e autonomia. Por uma nova estrutura sindical”. A Plenária reuniu 614 delegados, sendo 390 homens e 224 mulheres.

Nesta resolução não há um item que trate das questões específicas das mulheres, porém há, em outros itens discussões que dizem respeito a elas. No item sobre igualdade de oportunidade, por exemplo, a entidade afirma que ainda é um grande desafio para a CUT assumir uma plataforma feminista capaz de transformar a vida da classe trabalhadora, principalmente das mulheres. Dessa forma, a articulação com o movimento feminista é de grande importância na luta pelas pautas das mulheres, como a legalização do aborto, fim da violência contra as mulheres e por creches públicas, pois, como vimos no primeiro capítulo, essa articulação permitiu as mulheres sindicalistas a necessidade da discussão das suas demandas no interior do movimento sindical.

No item sobre as trabalhadoras domésticas a CUT afirma que a organização dessas trabalhadoras no setor informal tem sido um grande desafio a ser superado. Esta é uma categoria com maioria de mulheres, negras e, em sua maioria, jovens iniciando a sua carreira profissional, num setor marcado pela precarização, com alta jornada de trabalho e baixa remuneração. Com isso, a central afirma que uma das principais ações da mesma quanto à questão será pressionar o governo brasileiro para ratificar as Convenções 158⁵¹ e 189⁵² da OIT, além da atualização da legislação nacional em relação às convenções correspondentes da OIT.

Ao falar sobre as diretrizes para conformação do estatuto classista a CUT reitera nesta resolução a necessidade de garantir a cota de 30% para as mulheres nas direções. Discute-se novamente que a participação das mulheres deve ocorrer também nos cargos com maior deliberação na entidade, como presidência, secretaria-geral e tesouraria.

⁵¹ Esta convenção diz respeito ao término da relação de trabalho iniciada pelo empregador. Ela estabelece algumas normas a ser adotadas pelos países, como dispõe, por exemplo, o artigo 4^o: “Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

⁵² Esta segunda convenção refere-se às condições de trabalho das empregadas e empregados no serviço doméstico. Ela estabelece os princípios e direitos básicos para esta categoria. No artigo 5^o, por exemplo, a convenção prevê que todo país membro deverá adotar medidas que assegurem aos trabalhadores domésticos proteção contra toda forma de abuso, assédio e violência.

Outra questão discutida diz respeito à paridade. A entidade afirma que irá intensificar o debate sobre a paridade entre homens e mulheres nas instâncias das Direções Estaduais e Nacional, a partir da 13ª Plenária, com atividades específicas e material de apoio, garantindo a atualização do mecanismo sobre a representação das mulheres nos espaços de poder.

Não há nesta resolução, a exemplo da anterior, um item em que a CUT apresente quais suas propostas de ações para as questões específicas das mulheres. Observamos também que esta é a primeira vez que questão da paridade aparece nas resoluções de Plenárias analisadas nesta pesquisa, sendo esta uma questão de grande importância, pois amplia a participação das mulheres nas direções da CUT.

A quarta e última resolução analisada diz respeito a 14ª Plenária Nacional, realizada entre os dias 28 de julho e primeiro de agosto de 2014, em Guarulhos, São Paulo, tendo como o tema central “Organizar, lutar e avançar as conquistas”. A Plenária contou com 586 delegados, sendo 348 homens e 238 mulheres.

No item “Mulheres” a CUT afirma que o questionamento do capitalismo a partir da opressão às mulheres tem como um dos seus elementos fundamentais compreender que a opressão e a mercantilização da vida das mulheres estruturam seu modelo atual.

Destaca-se também que a entrada das mulheres no mercado de trabalho não alterou as desigualdades salariais delas com os homens nem alterou a divisão das responsabilidades domésticas e familiares com os mesmos. Por conta disso, para conciliar trabalho doméstico com trabalho profissional, as mulheres tendem a aceitar trabalhos mais precários, como as jornadas em tempo parcial ou com contratos temporários.

Para a entidade, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário é uma pauta de extrema importância para a melhoria de vida das mulheres, pois isso significa o aumento da sua inserção no mercado de trabalho, além de um maior tempo livre para a construção de sua autonomia, uma vida melhor com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho, tempo livre para o lazer, etc. Para isso, é necessário que o Estado garanta políticas públicas que modifiquem a tradicional divisão sexual do trabalho, para que a redução da jornada de trabalho não signifique que este tempo livre seja de mais trabalho doméstico para as mulheres.

Outro ponto importante para a central é a ampliação da licença parental para homens e mulheres, reconhecendo-se que o cuidado com a vida humana não é algo de responsabilidade somente das mulheres, mas de toda sociedade. Reitera-se a defesa na licença-maternidade de seis meses seguidos de seis meses de licença-paternidade, com remuneração integral. Essa

proposta implica em repensar o papel dos homens na divisão do trabalho doméstico e o cuidado com os filhos, pauta histórica do movimento feminista.

Novamente aparece a questão das trabalhadoras domésticas. Para a CUT, a equiparação constitucional dos direitos das empregadas domésticas e das diaristas a dos demais trabalhadores significa atribuir valor econômico e social a um trabalho essencialmente realizado pelas mulheres.

Assim como em resoluções anteriores, a central reafirma que a luta pelo fim da opressão das mulheres passa pela articulação com os movimentos sociais, em especial o movimento feminista, o Fórum de mulheres, de juventude, articulação de mulheres, quilombolas e do movimento sindical.

No item sobre “atuar para combater as desigualdades no interior da classe”, a entidade afirma que no seu próximo congresso será aplicada pela primeira vez a paridade para as direções nacionais e estaduais, sendo esta uma importante vitória na central, mas também ressalta que são necessárias outras ações que levem para o centro da luta política da CUT a igualdade nas relações de gênero.

No plano de lutas da central, quanto à questão das mulheres, este delibera:

- Pela Imediata retirada do Estatuto do Nascituro - PL 478/07;
- Apoio da CUT ao debate da inclusão da política de gênero na grade organização curricular do Plano Nacional de Educação;
- Lutar pelo fim da violência obstétrica;
- Que a CUT abrace a Campanha pela Regulamentação da Jornada de 30 horas semanais das trabalhadoras e trabalhadores da saúde;
- Ampliar a luta pela democratização da comunicação e de disputa de hegemonia na sociedade em parceria com movimentos sociais e de mulheres para garantir a diversidade e o respeito às mulheres na comunicação;
- Formação sindical específica para todas as mulheres dirigentes e militantes sindicais de todos os sindicatos. (RESOLUÇÃO DA 14º PLENÁRIA DA CUT, 2014, p. 62 e 63).

Nesta resolução percebemos que, diferentemente da anterior, houve um maior debate sobre as questões específicas das mulheres, como a participação diferenciada no mercado de trabalho, a dupla jornada e a participação no movimento sindical, tendo a central reforçando a importância da paridade nas suas instâncias de decisão. Além disso, diversas ações foram incluídas no plano de lutas sobre as mulheres, a exemplo da promoção de uma formação sindical específica para as mulheres, ação que combinada com a paridade pode proporcionar uma participação mais efetiva das mulheres no movimento cutista.

Investigamos também, a partir das resoluções dos congressos da entidade, qual a participação das mulheres nos últimos quatro congressos realizados, além da participação

delas nas diretorias eleitas em cada um desses congressos. Essa discussão será realizada no item seguinte.

3.3 – Participação das mulheres nos congressos e nas direções da CUT nacional

Além da análise dos planos de lutas e estratégias da CUT sobre as questões específicas das mulheres, as resoluções dos congressos também nos permitiram observar a participação das mulheres nos últimos quatro congressos e nas diretorias eleitas nos mesmos. Abaixo apresentamos as tabelas 16 e 17 em relação à participação das mesmas nos congressos e nas diretorias da entidade.

Tabela 16 – Participação de mulheres e homens nos congressos da CUT (2006-2012)						
Anos	2006		2009		2012	
Valores	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres	804	32,2%	873	37,9%	974	41,9%
Homens	1687	67,7%	1.426	62,0%	1.348	58,0%
Total	2.491	100%	2.299	100%	2.322	100%

Fonte: Resoluções de congressos da CUT. Elaboração própria.

A partir da tabela 16 podemos perceber que nos últimos congressos nacionais⁵³ houve um aumento na participação das mulheres nos congressos⁵⁴ cutistas, diminuindo assim a diferença dessas em relação aos homens. Em 2006, por exemplo, o congresso contou com a participação de 32,2% de mulheres e 67,7% de homens, diferença de 35,5 pontos percentuais

⁵³ A resolução de 2015 não forneceu o número de participantes em relação ao gênero.

⁵⁴ Não foi possível construir um quadro quanto à participação de homens e mulheres nas plenárias, pois esta informação não consta nas resoluções das plenárias.

entre os gêneros; enquanto que em 2012 as mulheres aumentaram sua participação para 41,9% e os homens decaíram para 58,0%, reduzindo a diferença entre eles para 16,1 pontos percentuais.

Tabela 17 – Participação de mulheres e homens nas diretorias da CUT (2006 e 2015)								
Gestões	2006-2009		2009-2012		2012-2015		2015-2019	
Valores	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Mulheres	12	32,4%	8	24,4%	12	32,4%	25	49,0%
Homens	25	67,6%	25	75,6%	25	67,6%	26	51,0%
Total	37	100%	33	100%	37	100%	51	100,0%

Fonte: Resoluções de congressos da CUT. Elaboração própria.

Como já sabemos, a paridade nas direções da CUT foi aprovada no 12º CONCURTO, devendo ser aplicada a partir das seguintes gestões, mas antes disso já havia a cota de 30% nessas direções. A partir da tabela 17, podemos observar que até a gestão de 2012-2015, na qual ainda não havia a obrigação da paridade, em duas gestões a cota foi cumprida, sendo 32,4% de mulheres para as gestões de 2006-2009 e 2012-2015. Na gestão de 2009/2012 a participação das mulheres foi de apenas 24,4%, ou seja, abaixo da cota de 30%. Na última gestão apresentada na tabela, referente a 2015-2019, na qual a paridade já havia sido instituída, as mulheres compõem 49,0% da diretoria.

Além da porcentagem, podemos observar, através dos números absolutos, que o número de homens na entidade permanece praticamente estável, com exceção da gestão de 2015-2019 em que este número passa de 25 integrantes na direção para 26. Quanto às mulheres, na gestão de 2009-2012, quando há uma queda no número total de cargos na diretoria, é a sua participação que diminui, caindo de 12 para 8 dirigentes, em relação à gestão passada, permanecendo assim, os homens com o mesmo número de representantes, 25 dirigentes. Ademais, o número absoluto dos cargos na gestão de 2015-2019 também nos chama a atenção, pois estes representam 14 cargos a mais em relação à gestão de 2012-2015.

Sobre essa questão, o depoimento de uma entrevistada sobre como os dirigentes reagem quando as questões das mulheres são inseridas nas pautas, pode nos fazer entender um pouco esse crescimento de cargos na direção da entidade.

“Assim, eu não vou nem dizer como é que eles reagem quando coloca pauta de mulheres, eu quero dizer assim, como eles reagiram com a nossa entrada de 50%. Teve CUTs estaduais que colocaram mais pastas pra poder não mexer na estrutura de comando, ou seja, criaram-se pasta de mobilização, criaram-se pasta de meio ambiente, criaram-se pasta de racismo pra poder agregar essas mulheres e não mexer com os homens que estão lá. E aí a gente vai ter essa dificuldade no próximo congresso, porque nós não iremos mais criar pastas, nós queremos aquelas pastas ditas, que são majoritariamente dos homens e que a gente pode também tá fazendo essa diferença dentro daquelas pastas”. Secretária de mulheres da CUT-Ba. grifo nosso.

Os quadros⁵⁵ abaixo apresentam a composição das últimas gestões da CUT nacional, quais cargos as mulheres e os homens ocuparam nesse período.

⁵⁵ Como há criações e exclusões de secretarias de gestão para gestão, não foi possível criar um único quadro para comparar cada gestão.

Quadro 1 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2006-2009					
Cargo	Mulher	Homem	Cargo	Mulher	Homem
Presidente		X	Secretário de Formação		X
Vice-presidente	X		Secretário de Comunicação	X	
Secretário-geral		X	Secretário de Políticas Sociais		X
Primeiro Secretário-geral		X	Secretário de Organização	X	
Tesoureiro		X	Secretária sobre a Mulher Trabalhadora	X	
Primeiro Tesoureiro		X	Diretores executivos	4	14
Secretário de Relações Internacionais		X	Conselho fiscal	2	1
Secretário de Políticas Sindicais	X		Conselho fiscal suplente	1	2

Fonte: Resoluções de Congressos da CUT. Elaboração própria.

Quadro 2 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2009-2012					
Cargo	Mulher	Homem	Cargo	Mulher	Homem
Presidente		X	Secretária da Mulher Trabalhadora	X	
Vice-presidente		X	Secretário de Saúde do Trabalhador		X
Secretário de Administração e Finanças		X	Secretária da Juventude	X	
Secretário de Relações Internacionais		X	Secretária de Meio Ambiente	X	
Secretário de Organização e Política Sindical		X	Secretária de Combate ao Racismo	X	
Secretário de Formação		X	Diretores Executivos	2	10
Secretária de comunicação	X		Conselho fiscal	1	2
Secretário de Políticas Sociais		X	Conselho Fiscal suplente	1	2
Secretária das Relações de Trabalho	X				

Fonte: Resoluções de Congressos da CUT. Elaboração própria.

Quadro 3 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2012-2015					
Cargo	Mulher	Homem	Cargo	Mulher	Homem
Presidente		X	Secretário de Meio Ambiente		X
Vice-presidente	X		Secretária da Mulher Trabalhadora	X	
Secretário-geral		X	Secretário de Organização e Política Sindical		X
Secretária-geral Adjunta	X		Secretário Adjunto de Organização		X
Secretário de Administração e Finanças		X	Secretário de Políticas Sociais		X
Secretário Adjunto de Administração e finanças		X	Secretária de Relações do Trabalho	X	
Secretário de Relações Internacionais		X	Secretário Adjunto das Relações de Trabalho		X
Secretário Adjunto de Relações Internacionais		X	Secretária de Saúde do Trabalhador	X	
Secretária de Combate ao Racismo	X		Secretário Adjunto de Saúde do Trabalhador		X
Secretária de Comunicação	X		Diretores Executivos	2	7
Secretário de Formação		X	Conselho fiscal	1	2
Secretário Adjunto de Formação		X	Conselho fiscal suplente	2	1
Secretário de Juventude		X			

Fonte: Resoluções de congressos da CUT. Elaboração própria.

Quadro 4 - Composição da gestão da CUT-Nacional 2015-2019

Cargo	Mulher	Homem	Cargo	Mulher	Homem
Presidente		X	Secretário de Juventude	X	
Vice-presidente	X		Secretário de Meio Ambiente		X
Secretário-geral		X	Secretário de Mobilização e Relação com Movimentos Sociais		X
Secretária-geral Adjunta	X		Secretária Adjunta de Mobilização e Relação com Movimentos Sociais	X	
Secretário de Administração e Finanças		X	Secretária da Mulher Trabalhadora	X	
Secretário Adjunto de Administração e Finanças		X	Secretário de Organização e Política Sindical		X
Secretário de Relações Internacionais		X	Secretário Adjunto de Organização e Política Sindical		X
Secretário Adjunto de Relações Internacionais		X	Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos	X	
Secretário de Assuntos Jurídicos		X	Secretária de Relações de Trabalho	X	
Secretária de Combate ao Racismo	X		Secretário Adjunto de Relações de Trabalho		X
Secretário de Comunicação		X	Secretária de Saúde do Trabalhador	X	
Secretário Adjunto de Comunicação		X	Secretária Adjunta de Saúde do Trabalhador	X	
Secretário de Cultura		X	Diretores Executivos	8	7
Secretária-Adjunta de Cultura	X		Conselho fiscal	2	2
Secretária de Formação	X		Conselho fiscal suplente	2	2
Secretária Adjunta de Formação	X				

Fonte: Resoluções de Congressos da CUT. Elaboração própria.

A partir dos quadros acima, podemos perceber, como temos discutido ao longo da dissertação, a ausência das mulheres nos cargos de maior poder dentro da CUT. As mulheres, nas direções dessas gestões da central, ocuparam por três vezes os cargos de vice-presidente, e nas duas últimas gestões, 2012-2015 e 2015-2019, em que foi criada a secretaria-geral adjunta, estas foram ocupadas por mulheres. Percebemos também que as mulheres estão presentes com frequência em determinados cargos, a exemplo da secretaria de comunicação, em que, estas participaram de três das últimas quatro gestões. Outra secretaria com frequente presença das mulheres é a secretaria de combate ao racismo, que, desde sua criação em 2009, em todas as gestões as mulheres ocuparam este cargo. Estes quadros nos permitem inferir que a paridade de gênero nas direções da CUT tem sido cumprida, mas não houve uma alteração na distribuição dos cargos de poder da entidade, permanecendo estes sob o controle dos homens. Percebemos que no interior do movimento sindical, como no mercado de trabalho, as mulheres participam de forma desigual em relação aos homens. Ou seja, o movimento sindical reproduz a lógica presente na sociedade. A política de equidade de gênero ainda não contempla uma equidade na divisão do poder na central. Neste sentido, persiste uma participação restrita das mulheres nas instâncias de decisão da entidade.

Discutiremos em seguida como o coletivo de mulheres da CUT-Ba tem se organizado para enfrentar esses e outros desafios presentes no interior da entidade. Quais recursos elas possuem para realizar, por exemplo, seminários e/ou cursos para discutir as demandas das mulheres?

3.4 – O coletivo de mulheres da CUT-Ba.

Nossa aproximação com o coletivo de mulheres da CUT-Ba ocorreu através da secretária de mulheres, tendo esta nos permitido participar das reuniões e dos seminários organizados pelo coletivo. Durante um ano participando das reuniões, pudemos perceber que não só a secretária de mulheres, que coordena o coletivo, marcando as reuniões e apresentando propostas de ação, mas as demais participantes têm como objetivo o fortalecimento das mulheres, maior discussão das suas demandas específicas e maior participação dessas na central e também nos seus sindicatos.

A primeira reunião que participamos ocorreu em 19 de julho de 2016, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social no Estado da Bahia – SINDPREV. A pauta desta reunião era discutir sobre o encontro de

mulheres e a contribuição de cada sindicato, que ocorreria no dia 13 de agosto, das 08:30 às 17:00, na sede da CUT-Ba. Com isso, cada integrante naquele momento ficou responsável em solicitar junto ao seu sindicato um tipo de auxílio para a construção desse seminário, como auxílio para as camisas das participantes, canetas e pastas, almoço, dentre outros. A secretária de mulheres ficou responsável de enviar um ofício para todos os sindicatos reforçando o pedido de auxílio. Além disso, cada integrante do coletivo deveria convidar dez mulheres do seu sindicato para participar do encontro. Este número foi estipulado por conta da capacidade do auditório da entidade.

Na reunião seguinte, ocorrida em 05 de agosto de 2016, na sede da CUT-Ba, o objetivo principal foi organizar os últimos detalhes para o encontro. Com isso, cada integrante do coletivo foi designada para uma tarefa durante o seminário: distribuição das camisas e pastas contendo caneta, bloco de anotações e programação do seminário; distribuição do almoço; organização dos grupos de discussão, etc.

No dia 13 de agosto de 2016, como o previsto, foi realizado o encontro de mulheres da entidade, intitulado: “Mulher e poder: no trabalho, no sindicato e na política”, na sede da CUT-Ba. Este contou com a participação de cerca de noventa mulheres dos sindicatos de Salvador filiados à CUT, além das mulheres do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura Familiar – SINTRAF, com sede em Feira de Santana. O encontro teve início com a mesa de abertura composta por Cedro Silva, presidente da CUT-Ba, Cláudia Muniz, secretária de mulheres do PT e Mara Feltz, integrante da secretaria da CUT nacional⁵⁶. O presidente da entidade inicia sua fala saudando a secretaria de mulheres da CUT-Ba sobre sua atuação e afirma que a entidade possui uma preocupação com a questão das mulheres. Este destaca também que durante os governos do PT foram elaboradas diversas políticas para as mulheres, mas que essas serão retiradas durante o governo Temer. Para o presidente, essa retirada de direitos tornará a sociedade ainda mais machista. Segundo o mesmo, as mulheres da Bahia esperam da CUT um norte para a melhoria da sua situação.

Sobre a fala do presidente da CUT-Ba podemos destacar que este afirma que a entidade possui uma preocupação com a questão das mulheres e que a Bahia espera da entidade um norte para superação das desigualdades, porém ele não nos informa quais ações a atual gestão tem realizado para essa melhoria.

⁵⁶ Mara estava representando a secretária de mulheres da CUT nacional que não pôde comparecer ao evento devido a outra agenda.

A segunda fala da mesa foi de Cláudia Muniz. Para a secretária os valores e princípios machistas ainda estão bastante presentes na nossa sociedade, inclusive dentro dos partidos e movimentos de esquerda, sendo isso um obstáculo para a construção de uma sociedade diferente, de um socialismo. Destaca que as mulheres são 52% do eleitorado, mas isso não é refletido na política, pois as mulheres são sub-representadas. Na assembleia legislativa da Bahia, por exemplo, das 63 cadeiras, apenas 7 são ocupadas por mulheres, portanto, é preciso eleger mulheres que lutem pelos nossos direitos, mulheres que entendam que seu protagonismo é importante para a construção de uma sociedade igualitária. Para a secretária os homens devem escutar o que as mulheres têm para falar, além do apoio contundente do partido nas candidaturas femininas, fato que não tem ocorrido.

A terceira fala foi de Mara Feltz. Primeiramente essa ressalta que não ocorrem “encontros de homens da CUT”, pois é “natural” que estes sejam maioria nesses espaços. Em segundo lugar, destaca que a CUT deve entender que as condições de vida dos homens e das mulheres são diferentes, e foi com o objetivo de combater as desigualdades entre eles que foi criada a secretaria de mulheres. Porém, apesar da conquista da cota para as direções e posteriormente a paridade, existem muitos sindicatos da entidade que não cumprem nem a cota. Além disso, é necessário discutir a qualidade da paridade, para que as mulheres ocupem os cargos de poder nas suas entidades.

Ainda durante a manhã, no segundo momento do seminário, ocorreu a palestra da professora de História da Universidade Federal da Bahia – UFBA, Patrícia Valim. Patrícia destacou questões como a participação das mulheres no mercado de trabalho, que ocorre de forma diferenciada em relação aos homens, pois essas ocupam os postos mais precários e com os menores salários. Além disso, contou um pouco sobre a história do movimento feminista no Brasil, quais as suas lutas, as suas preocupações e os seus avanços.

Após o almoço, a organização do evento dividiu as participantes em três grupos de discussão, com os temas: participação das mulheres no mundo do trabalho; poder e participação no mundo sindical e participação política das mulheres. Cada grupo seria responsável por ler o texto referente ao seu tema, discutir com as demais e apresentar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres naquele segmento e as estratégias para superar essas dificuldades. Em cada um dos grupos, uma integrante do coletivo ficaria responsável para coordenar e outra para fazer a relatoria.

Nossa participação foi como responsável pela relatoria no grupo de discussão “mulher no mundo do trabalho”, que contou com cerca de 16 mulheres. No primeiro momento, após a apresentação de cada integrante do grupo, foi feita a leitura coletiva do texto sobre o tema. Posteriormente, foram discutidas quais as maiores dificuldades ainda enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. As principais dificuldades apontadas pelas mulheres foram: reconhecimento do trabalho doméstico realizado pelas mulheres; diferenças salariais, com destaque para a mulher rural, que possui menores rendimentos em relação às mulheres urbanas; e a dificuldade da inserção das pautas das mulheres nas mesas de negociação. A partir disso, as mulheres formularam algumas propostas para compor a pauta da central e superar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres. São essas: igualdade salarial entre homens e mulheres; criação de políticas públicas para o reconhecimento do trabalho doméstico realizado pelas mulheres; criação de creches em tempo integral e auxílio creches para as trabalhadoras; criação de políticas públicas de assistência técnica para a agricultura familiar; e ampliação de grupos interdisciplinares para dar apoio e assistência às mulheres que sofrem de violência doméstica.

Durante o grupo de discussão, pudemos perceber grandes preocupações das mulheres, principalmente das trabalhadoras rurais presentes. Essas relataram como as agricultoras rurais sofrem discriminações por serem mulheres, como, por exemplo, receber uma diária menor do que um homem quando realizam trabalhos na roça de outra pessoa. Além disso, elas ainda enfrentam dificuldades de acesso ao crédito para agricultores familiares, fornecido pelo governo e dificuldade na venda dos produtos da agricultura familiar. Outra questão destacada pelas mulheres é o compartilhamento das tarefas domésticas. Muitas relataram a dificuldade para conciliar o trabalho fora e dentro de casa, pois muitas vezes não há ajuda dos seus companheiros. E nessa questão, as mulheres rurais afirmaram que há uma maior dificuldade para os homens rurais compartilharem essas tarefas domésticas, ficando toda a carga para as mulheres.

No terceiro e último momento do encontro foi realizada a leitura coletiva com todas as mulheres do encontro, das dificuldades e as propostas discutidas por cada grupo. Todas as propostas foram entregues a secretária de mulheres da CUT-Ba para que fossem encaminhadas a diretoria da entidade. Após esse momento o evento foi encerrado.

Neste encontro pudemos perceber a importância desta e outras ações para a maior participação das mulheres na CUT. Durante o evento as mulheres discutiram como estas ainda

não ocupam com igualdade os espaços dentro da sociedade em relação aos homens. A troca de experiências durante esses momentos permite as mulheres entender, ou mesmo reforçar, que as dificuldades enfrentadas por elas não é algo isolado, mas comum entre as mulheres, e será através da luta coletiva que essas dificuldades serão superadas.

Após o encontro de mulheres, a reunião seguinte do coletivo, ocorreu no dia 27 de setembro de 2016, na qual a principal pauta foi a organização do novo encontro de mulheres da entidade, que desta vez seria realizado em Feira de Santana. Novamente foi solicitado que cada integrante do coletivo solicitasse junto ao seu sindicato contribuições para a realização do encontro. A secretária de mulheres ressaltou que o coletivo de mulheres da CUT tornou-se, para a entidade, uma referência em relação à realização de eventos, por ter organizado o encontro de mulheres no mês de agosto com a contribuição apenas dos sindicatos e sem a contribuição da CUT.

O segundo encontro de mulheres da CUT-Ba que participamos, ocorreu na sede do SINTRAF, em Feira de Santana, no dia 21 de outubro de 2016, denominado “Mulher do campo e da cidade: com saúde e igualdade”. Às 06:30 da manhã nos encontramos com quatorze mulheres, na sede do Sindicato dos Trabalhadores da indústria química, petroquímica, plástica e farmacêutica do estado da Bahia – Sindquímica, para irmos ao encontro de mulheres. O transporte foi realizado por uma van disponibilizada por um dos sindicatos filiados à CUT-Ba. Outras integrantes do coletivo de mulheres foram em carros particulares ou carros disponibilizados por seus sindicatos.

No primeiro momento do encontro houve a palestra: “A direito das trabalhadoras rurais à previdência social”, ministrada pela assistente social do Sindprev, Alaise Santos. Esta expôs os direitos que as trabalhadoras rurais possuem no sistema da previdência e ressaltou como a proposta de reforma desse sistema prejudica essas trabalhadoras. Durante a exposição, a palestrante respondeu diversas dúvidas das participantes do evento. O encontro, ocorrido em outubro, também coincidiu com a campanha da central pela prevenção ao câncer de mama, dessa forma, a integrante da Rede da Mulher Feminista, Sandra Munhoz, foi convidada para relatar a sua experiência com a doença do câncer de mama. Esta relatou a sua experiência com a doença, desde o momento do diagnóstico até o presente, como contou com a ajuda dos amigos e familiares nesse processo, possibilitando maiores expectativas para a sua cura.

Após esse depoimento, a psicóloga e professora da Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS, Graça, ministrou a palestra: “A saúde da mama e mental”. A professora e psicóloga apresentou um panorama sobre o câncer de mama no Brasil, discutiu a importância do autoexame e da alta taxa de cura quando a doença é descoberta no seu estágio inicial. Esta também respondeu as diversas dúvidas das mulheres presentes do encontro.

Após o almoço, a secretária de mulheres da CUT-Ba, Lucíola Semião, ministrou a palestra: “A saúde da mulher no campo e na cidade”. A secretária ressaltou a maior dificuldade das mulheres do campo no acesso a uma saúde de qualidade, sendo esta uma luta que deve ser abraçada pelo movimento sindical. Ou seja, é necessário que as entidades sindicais pressionem os governantes para a criação e melhoria de políticas públicas para atendimento às mulheres, com especial atenção às mulheres do campo, por possuírem um sistema mais precário.

Neste segundo encontro de mulheres da CUT-Ba, que reuniu mais de cem mulheres da entidade, pudemos perceber a importância dessas ações para as trabalhadoras, em especial as trabalhadoras rurais. Durante a palestra sobre os direitos previdenciários, ministrada pela assistente social, por exemplo, pudemos observar que as dúvidas respondidas pela palestrante foram de grande ajuda para diversas mulheres do evento, tendo muitas afirmado não ter conhecimentos dos múltiplos direitos existentes.

Nossa terceira participação em um evento da CUT ocorreu no 11º Plenária-Congresso extraordinário Marisa Letícia Lula da Silva, realizado entre os dias 07 e 08 de julho de 2017, no hotel Real Classic, em Salvador-Ba. O objetivo deste evento foi discutir a conjuntura atual do país e analisar, a partir do texto base do plano de lutas da CUT-Ba, quais as pautas que ainda deveriam ser mantidas e quais deveriam ser incluídas para ações da central.

Na manhã do primeiro dia do evento participamos do grupo de discussão “Mulheres e LGBT” que deveria discutir os pontos do plano de lutas da entidade referentes a essas questões. Ou seja, o grupo deveria propor mudanças no texto base da entidade, sendo essas propostas levadas posteriormente para aprovação no plenário. Este grupo contou com a participação de cerca de 32 mulheres, maior grupo de discussão do evento, tendo a presença de várias dirigentes sindicais, dirigente do sindicato dos enfermeiros, do sindicato de telecomunicações, dos vestuários, etc. O grupo foi coordenado pela secretária de mulheres da CUT-Ba. Nós ficamos responsáveis pela relatoria do mesmo.

No início da discussão algumas mulheres ressaltaram alguns pontos negativos

referentes à organização do congresso. Em primeiro lugar, a falta de estrutura, pois todos os grupos permaneceram no auditório, não houve salas separadas para que cada grupo discutisse suas questões. Em segundo lugar quanto à paridade na mesa sobre conjuntura na programação da tarde, sendo esta composta por quatro homens e apenas uma mulher. Ressaltamos que a paridade na central, presente no seu estatuto, é apenas para os cargos de direção na CUT nacional e nas CUTs estaduais, porém essa foi uma questão apontada por algumas mulheres presentes no evento. O terceiro ponto negativo ressaltado por algumas mulheres foi a falta de estrutura de creches no congresso. Em relação a essa questão, a secretária de mulheres ressalta que no ato da inscrição para o congresso foi questionado se alguém necessitaria de creche, porém não houve nenhuma resposta afirmativa, com isso não foi organizada essa estrutura para o atendimento às crianças.

Posteriormente foram discutidas no grupo quais as demandas atuais das mulheres que deveriam fazer parte do plano de lutas da central. Dessa forma, as demandas levantadas e aprovadas no grupo foram: estrutura de creches nos eventos da CUT; mapeamento do percentual de mulheres nas assembleias legislativas da Bahia; saneamento básico público e de qualidade, pois a falta dele afeta diretamente a vida das mulheres; formação para as mulheres, para que as mesmas entendam que sua participação no movimento sindical é um direito e não um favor dos homens. O coletivo de mulheres também apresentou algumas propostas anteriormente discutidas em suas reuniões: coordenar junto aos ramos e sindicatos uma campanha de sindicalização voltada para as mulheres em todos os segmentos e setores que representam, em especial para as trabalhadoras domésticas, rurais e juventude, com o objetivo de ampliar sua participação e representação nas entidades; organizar atividades de sensibilização das entidades-sindicatos voltados a garantir nas negociações junto às empresas o estabelecimento de cotas para as contratações de mulheres em todos os níveis de hierarquia, como forma de ampliar, em pelo menos 50% em todos os segmentos, a participação das mulheres, em especial naqueles em que persiste uma baixa representação; formação feminista pautada na busca de conscientização da capacidade das mulheres ocuparem os espaços de poder; criação de creches públicas e de qualidade, em tempo integral, e inclusão do auxílio creche nas negociações realizadas.

No período da tarde houve o debate sobre a conjuntura política do país, onde os convidados discutiram sobre a situação atual e a perspectiva para o futuro. Foram parte da formação desta mesa o economista Sérgio Gabrielli, Ana Georgina do DIEESE, Jerônimo Rodrigues da Secretaria de Desenvolvimento Rural (SDR) do governo do estado e João Paulo

Rodrigues da direção nacional do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST).

No período da noite as integrantes do coletivo de mulheres da CUT-Ba realizaram uma homenagem a Marisa Letícia Lula da Silva. As mulheres exibiram um vídeo contando a história de vida de Marisa e em seguida apresentam cartazes com frases que faziam referência as demandas das mulheres, como o “fim da violência às mulheres”, “salário igual para trabalho igual”, “paridade com qualidade”, etc.

No dia seguinte, no período da manhã ocorreu o debate sobre a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Na composição da mesa estavam presentes: Nelson Pelegriño, secretário de educação do governo do estado; Marilane, professora da Universidade de Campinas (Unicamp); Juliana Costa Pinto, advogada; Mário Soares, advogado trabalhista; e Jaques Wagner, ex-governador da Bahia. Foram discutidos essas reformas e como elas afetarão a vida dos trabalhadores.

No período da tarde houve a aprovação do texto base da entidade e a eleição dos delegados para o congresso nacional da CUT.

Durante o congresso pudemos ter contato com outras mulheres além das que participam com frequência do coletivo de mulheres, pois estiveram presentes mulheres dos diversos sindicatos do estado que são filiados à CUT. No grupo de discussão sobre as questões das mulheres, além das questões formuladas para constar no plano de lutas, as mulheres relataram algumas das suas experiências como dirigentes nos seus respectivos sindicatos, as dificuldades enfrentadas e também as mudanças percebidas ao longo do tempo. Também destacamos que algumas das demandas discutidas pelas mulheres estão presentes há muito tempo, como as creches nos congressos e plenárias da CUT, para incentivo à participação das mulheres, e a luta por salário igual em trabalho igual. As entrevistas com as integrantes do coletivo de mulheres, analisadas a seguir, nos permitem discutir algumas dessas questões.

3.5 - Análise das entrevistas com as mulheres da CUT-Ba.

As entrevistas realizadas com as mulheres que participam do coletivo de mulheres da CUT-Ba possui uma grande relevância para este estudo. Por conta disso, neste ponto, os depoimentos das mulheres serão o grande destaque no texto, pois é a partir da fala dessas

mulheres que poderemos compreender melhor como ocorre a participação das mesmas nas direções da entidade, objeto da nossa pesquisa. Primeiramente, consideramos importante apresentar um quadro sobre o perfil dessas mulheres.

Quadro 5 - Perfil das entrevistadas do coletivo da CUT- Bahia

Entrevistada	Raça/ Cor	Idade	Grau de escolaridade	Renda mensal individual	Renda mensal familiar	Situação conjugal	Filhos	Moram com você	Situação de moradia
1	Preta/ Indígena	65	Mestrado	9 a 10 SM	15 a 20 SM	União estável	0	0	Própria
2	Preta	41	Médio completo	1 a 2 SM	3 a 4 SM	Casada	1	Sim	Própria
3	Preta	63	Superior completo	7 a 8 SM	7 a 8 SM	Divorciada	1	Não	Alugada
4	Preta	36	Superior incompleto	1 a 2 SM	1 a 2 SM	Solteira	1	Sim	Própria
5	Parda	51	Superior completo	2 a 3 SM	2 a 3 SM	Solteira	2	Não	Própria
6	Preta	44	Superior completo	2 a 3 SM	2 a 3 SM	Divorciada	3	Não	Própria
7	Preta	48	Médio completo	1 a 2 SM	1 a 2 SM	Divorciada	2	Não	Própria
8	Preta	38	Médio completo	1 a 2 SM	1 a 2 SM	Solteira	1	Sim	Própria
9	Preta	56	Médio incompleto	2 a 3 SM	3 a 4 SM	Viúva	5	Sim. Uma	Própria
10	Preta	52	Superior incompleto	2 a 3 SM	7 a 8 SM	União estável	3	Sim. Um	Própria
11	Preta	45	Médio completo	1 a 2 SM	1 a 2 SM	Casada	2	Não	Própria

Fonte: Pesquisa de campo. Elaboração própria.

A partir do quadro 5 podemos perceber que todas as mulheres são negras⁵⁷, sendo que uma delas se auto identificou como preta e indígena. Destacamos aqui que essas mulheres são residentes na cidade de Salvador que, de acordo com o IBGE, cerca de 80% da população é negra. A distribuição na escolaridade ocorre do seguinte modo: uma mulher com o ensino médio incompleto; quatro com o ensino médio completo; duas com superior incompleto; três

⁵⁷ Seguimos aqui a classificação do IBGE em que o negro é a união do preto e do pardo.

com superior completo e uma com mestrado. Em relação ao rendimento mensal individual, a maioria delas auferem entre um e dois salários mínimos, e a renda mensal familiar não é alterada na maior parte dos casos, pois a maioria delas é solteira ou divorciada. Ou seja, percebemos que, como já discutimos no segundo capítulo, a partir da contribuição de Bruschini (2007), as mulheres têm, ao longo das últimas décadas, elevado o seu nível escolar, mas esse fato não garante de imediato que elas possuam altos rendimentos. Em relação aos filhos, das onze, apenas uma não possui filhos, sendo que metade dessas mulheres mora com os filhos e a outra metade não mora com eles. E por fim, com exceção de uma que reside em uma casa alugada, todas as outras residem em casa própria. Um destaque que podemos fazer a partir do quadro é que todas as três mulheres solteiras possuem filhos, sendo que duas auferem de um a dois salários mínimos e uma auferem de dois a três salários. Vimos no primeiro capítulo que as mulheres nos últimos anos passaram a ser maioria na faixa de rendimento de um até dois salários mínimos, ou seja, na nossa amostra esse padrão se repete tanto no geral das mulheres, quanto nas solteiras.

As entrevistas foram realizadas com as mulheres que participam do coletivo de mulheres da CUT, sendo que as mulheres diretoras entrevistadas ocupam os seguintes cargos: secretaria de mulheres, secretaria de formação, vice-presidência, secretaria de saúde e secretaria-geral adjunta. As demais não ocupam cargos na central.

As análises das resoluções dos congressos e plenárias da CUT nos permitiram observar que a entidade tem realizado a discussão sobre as questões específicas das mulheres nos seus espaços, e incluindo nos seus planos de lutas ações para acabar com as desigualdades delas com os homens. Porém, é preciso saber quais ações de fato esta tem realizado para atingir esse objetivo. Quanto o estímulo da CUT para a participação das mulheres nas direções, destacamos abaixo três depoimentos das entrevistadas sobre a questão.

*“Olha no coletivo de mulheres, no coletivo de mulheres, sim. Ainda temos resistência, né, por conta da parte dos homens, e você sabe que pra gente tá ocupando cargo ainda é muito complicado de ser cedida por um homem, né, então assim, **a paridade falam, mas eu acho que ainda não é cumprida total, acho que ainda tá faltando aí uma participação maior das mulheres também, né. Temos que um pouco ir pra cima deles**”.* Integrante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 4. grifo nosso.

Neste segundo depoimento, a entrevistada também reforça a importância das mulheres continuarem na luta por maior participação na entidade:

“As mulheres têm conquistado isso com muita luta. A preocupação da CUT, isso é uma preocupação das mulheres na inserção. Não é a CUT que deu, as mulheres brigaram, lutaram e tão conquistando. Então, já existe a paridade nas direções da CUT, mas, por exemplo, se você viu na plenária não havia paridade, porque o próprio organismo interno da plenária não existem paridade. Então eu dei aquela sugestão no final, não sei se você ouviu, dialoguei ali rapidamente com Lucíola pra gente tá levando como proposta, que as próximas plenárias da CUT, a nível estadual e nacional, temos que dialogar isso também com as mulheres, não sei se essa proposta saiu de outros lugares, mas estarei na nacional dialogando também nesse sentido, para que as próximas plenárias também tenham 50%, porque essa história de dizer que não tem mulher nas bases, ela pode não tá na direção liberada, mas na base trabalhando, ela tá lá”. Secretária de formação da CUT-Ba. Entrevistada número 5. grifos nosso.

Na mesma linha do depoimento anterior:

*“Há um esforço muito grande de muitas mulheres. Bom, a iniciativa mais significativa foi no último congresso que conseguiu a paridade, **então a paridade é um marco**, mas ainda tem o déficit enorme que é a questão de preparar essas mulheres pra ocupar os espaços, não que elas precisam ser preparaaaaaadas, mas precisa...**quando você faz a paridade pra ocupar o espaço, tem que ter a paridade na formação, na condição de estar no processo**. Eu acho que aí ainda precisa caminhar”.* Integrante do coletivo de mulheres da CUT. Entrevistada número 6. grifo nosso.

Desses três depoimentos a primeira ideia que podemos destacar é que a maior participação das mulheres nas direções da CUT parte do esforço, da luta e do empenho das próprias mulheres. Ou seja, para essas sindicalistas foi e é a luta das mulheres no interior da entidade que possibilita sua maior inserção no movimento sindical, inclusive a conquista da paridade nos cargos de direção, destacada pelos três depoimentos citados. Outra questão é algo além da paridade, a necessidade dessas mulheres participarem de cursos, seminários de formação e outras condições para ocupar de forma igual com os homens os cargos nas direções.

A paridade nos cargos de direção é algo recente no interior da CUT, pois esta foi aprovada no último congresso, realizado em 2015, e deve ser aplicado tanto nas direções da entidade nacional, quanto nas estaduais. Então, ao serem indagadas sobre as iniciativas da central para o aumento da participação das mulheres, todas as entrevistadas citaram a paridade

como uma ação importante nesse processo. Cursos e seminários sobre a questão das mulheres também são citados como iniciativas da entidade.

A partir desses três depoimentos também podemos destacar que já há uma preocupação das mulheres, no interior da central, que a paridade seja estendida para além das direções, que esta ocorra na participação das plenárias, dos congressos, nas mesas formadas para discussões nos congressos e seminários, etc.⁵⁸

Como afirmamos, para as entrevistadas, são as mulheres cutistas que lutam para conquistar mais espaço na direção, além disso, essas também relatam a necessidade de lutar pela maior visibilidade nas questões específicas das mulheres, fazendo com que estas façam parte do cotidiano da luta da central. Quando indagadas sobre qual o local que ocupa as questões das mulheres no cotidiano da central, estas afirmam que:

*“Embora eu só participe, quer dizer, embora já participe de vários congressos, é como diz, tá na pauta, tanto de congressos nacionais, quanto de congressos estaduais, **mas a gente vê que tem uma dificuldade, até na hora de, sobretudo na hora de discussão de fato das pautas, dificuldade de que isso seja ouvido.** Isso remonta até a própria história da central, como foi criada essa parte assim de mulheres, que criaram assim, ah tão perturbando tanto que a gente cria e elas não vão levar adiante, isso foi lá atrás na fundação, né, ao longo da história da política de mulheres da CUT, né, em torno de trinta anos. É, perturbaram tanto, como acontece em vários lugares, ah a gente cria, elas não vão fazer mesmo, não vão adiante. Como se diz, não, vamos fazer pra ver se deixa de nos perturbar. Mas ainda é difícil você discutir com a atenção devida, né. A tendência é, ou assim, vamos ouvir porque estão nos perturbando, ou, ah lá vem elas de novo discutindo a mesma coisa. **Então ainda é uma discussão assim não levada muito a sério**”.* Integrante do coletivo de mulheres CUT-Ba. Entrevistada número 1. grifo nosso.

⁵⁸ Na questão do roteiro de entrevista sobre a cota, a entrevistada 4 também ressalta que é necessário a paridade em outros espaços da central. Para esta: “Ah, eu acho, como eu lhe falei anteriormente, a paridade eu acho que ainda não existe, eu acho que deveria ser, se for 10, são 5 mulheres e 5 homens, se é paridade é paridade. Se é pra ser 100, então serão 50 homens e 50 mulheres. Até pra gente formar uma mesa, qualquer eventualidade, tipo assim, a gente tá num congresso, aí a mesa composta tem 10 pessoas, botam só uma ou duas mulheres, então pra mim isso não é paridade, né. Eu acho que ainda falta a paridade existir de verdade. Se concretizar verdadeiramente”. Percebemos que a entrevistada deseja que a paridade não seja algo apenas burocrático no interior da entidade, mas que, de fato, as mulheres ocupem todos os espaços na central.

Aqui, a entrevistada também reforça que a CUT deve discutir mais as questões das mulheres:

“Eu acho que a gente precisa trabalhar mais, a própria CUT trabalhar mais. Não só no meu ramo, no ramo de transportes, como todos os ramos. Algumas, é, no meu caso lá no meu ramo não tem problema com salários, mas tem lugares aí que a mulher por ser mulher tem um salário inferior, né. Graças a Deus no transporte não tem isso, no rodoviário não tem isso, o salário que é do homem é da mulher. Então eu acho que em cima disso aí a CUT deveria trabalhar mais. A igualdade, né, de salários”. Secretária-geral adjunta da CUT-Ba. Entrevistada número 2. grifo nosso.

Podemos perceber, a partir desses depoimentos, em especial do primeiro, que ainda há uma dificuldade para discutir as questões específicas das mulheres na CUT, ou, como afirma a entrevistada, há uma dificuldade de essas mulheres serem ouvidas e que as suas questões não só façam parte da pauta da entidade, mas que sejam aplicadas de fato no seu cotidiano. Ademais, percebemos também que a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres, situação que ocorre no mercado de trabalho, como discutimos no capítulo anterior, ainda é uma preocupação das mulheres na entidade.

Em relação a esse ponto, buscamos compreender também, a partir das entrevistas com as mulheres, como os homens reagem, efetivamente, quando as questões específicas das mulheres são incorporadas na prática cotidiana.

“Eles discutem e defendem, mas só isso. Fazem discurso, defendem a política de empoderamento, de valorização, mas na ação diária isso não é a prioridade, né”. Vice-presidente da CUT-Ba. Entrevistada número 9. grifo nosso.

*“Não gostam, não gostam. Até porque eles acham que quando você tá cobrando uma coisa dessas⁵⁹, tá cobrando por você, não é nem por mim, mas eu quero pelas mulheres, a gente nestante almoçamos juntas, as mulheres do nosso sindicato e eu disse pra elas, **a gente tem que parar de pensar em fulano e cicrano e beltrano, vamos pensar em nós como mulheres, é tudo pros homens sempre? Até mesmo a gente como mulher tem que parar com***

⁵⁹ Aqui, a entrevistada refere-se à discussão na escolha dos delegados para participar do congresso-plenária da CUT nacional, marcado para o final de agosto de 2017. *“Se há mudança? **Eu acho que os homens, eles estão sempre querendo passar a perna na mulher**, então isso aí, pra mim não mudou ainda, eu acho que eles estão sempre querendo estar a frente das mulheres. Nestante a gente teve uma reunião onde eu disse, vai ter o congresso nacional, né, onde são poucas as vagas, e dentre duas vagas, pensaram em tirar dois homens, e eu disse não, eu não aceito, se for assim a gente não vai, né”*. grifo nosso.

esse negócio de só abrir espaço para os homens, aceitar que os homens tomem nossos espaços, e muitas mulheres ainda tão, entendeu!? Não tem coragem de chegar e debater com o homem, dizer não, você vai, mas tem que ir uma mulher também no meio. Você não vai debater pra você, você vai debater pro conjunto, né. Quem for ali, desde quando seja uma mulher, você tá sendo representada". Secretária-geral adjunta. Entrevistada número 2. grifo nosso.

Há também uma comparação com o passado:

"Eu gosto muito de partir de parâmetros, né, do que já foi, melhorou bastante, mas do que precisa ser...então é aquela entre o ideal e o possível, não chegamos ainda no ponto de equilíbrio. Não, falta um bocado". Participante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 6. grifo nosso.

Duas passagens são importantes a partir desses depoimentos, a primeira questão é evidenciada no primeiro depoimento, em que a entrevistada afirma que a postura dos dirigentes ocorre mais na retórica do que na ação diária, ou seja, os dirigentes homens não colocam as questões das mulheres como algo de prioridade na central, são essas, como afirma o segundo depoimento, que devem se organizar para pautar as suas questões. Ademais, como afirma o terceiro depoimento e outras entrevistadas⁶⁰, percebe-se que há avanços dos homens dirigentes, quando se compara com as relações e ações do passado. Essas mulheres afirmam que as próprias discussões sobre a questão de gênero na sociedade e a maior participação delas no movimento sindical, demandam as mudanças de comportamento, de ação e de consciência dos homens no interior da central.

Partindo dessa questão da luta por maior visibilidade das demandas das mulheres na entidade, com a maior participação das mulheres na diretoria, para a maioria das entrevistadas, há maior possibilidade que suas questões se insiram mais nas pautas e nas discussões na central. Quando indagadas se há mudança nas pautas da central quanto à questão das mulheres, quando essas passam a atuar na diretoria, as entrevistadas afirmam que:

"Sim, porque assim, quando a gente tá dentro da central, é que nem nos sindicatos, nos acordos coletivos, se você participa da mesa de negociação, você enquanto mulher, você

⁶⁰ Quanto a isso, a secretária de mulheres da CUT-Ba, entrevistada número 11, afirma: *"É uma tensão constante, a gente percebe também que tem muitos homens que são muito machistas, mas também têm homens que são sensíveis à questão de mulheres, entendem que as mulheres têm que ter seus espaços e não criam tanta confusão, mas têm homens que são resistentes a nossa participação em alguns espaços, mas que depois da paridade eles têm que nos engolir, né, nos tolerar e nos respeitar*". grifo nosso.

vai falar das questões de mulher. Não quer dizer que você não fale também sobre economia, sobre saúde, sobre desigualdade salarial, a gente fala de tudo isso, mas as questões nossas de mulheres, exemplo é a licença maternidade, por que nós temos que ter seis meses de licença maternidade? E por que nós agora estamos discutindo que essa licença, a licença maternidade tem que ser ampliada como licença paternidade? Porque a gente entende que o cuidado do filho não é só da mulher, é do homem, então, isso a mulher faz a defesa muito bem na mesa de negociação, e quando não tem mulher na mesa de negociação, as pautas das mulheres caem, né?! É o seguinte, tem dez pautas, mas pra fechar o acordo, pode tirar essa pauta aqui que é referente à mulher. Quando a gente começa a participar, as pautas vão surgindo com mais frequência.” Secretária de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 11. grifo nosso.

Como o depoimento acima, esta entrevistada acredita que a participação das mulheres nas direções é uma condição para o aumento das pautas referentes a elas:

“Com certeza, porque agora é pautada, vai ter atividade das mulheres, então os recursos por mais escassos que sejam, eles têm que ter algum recurso. Se as mulheres precisam de visibilidade, elas precisam confeccionar um cartaz, seja no sindicato dela, ou seja na central, seja um parceiro dentro do movimento sindical e social, isso tem ajudado muito, e isso só é possível porque elas estão se apoderando dessas coisas, então claro que isso tem pautado de forma diferente, e isso a probabilidade é aumentar. Eu acredito nisso, é uma condição”. Secretária de formação da CUT-Ba. Entrevistada número 5. grifo nosso.

Podemos perceber que ambas entrevistadas afirmam que há um aumento das discussões sobre as demandas das mulheres quando estas ocupam cargos na diretoria. Além disso, como discutido acima, quanto à questão da paridade, as mulheres também discutem a necessidade da sua participação em outros espaços na entidade, como nas mesas de negociação, pois, como afirma a entrevistada, são as mulheres que pautam sobre suas questões específicas, sendo importante a sua inserção também neste espaço. De acordo com Lima (2005), a negociação coletiva é um espaço fundamental na luta pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras. Com isso, a participação e presença das mulheres é fundamental nesse processo, pois é o momento para que estas incluam as suas questões relativas ao trabalho no acordo coletivo da categoria.

Durante as entrevistas nós também realizamos questionamentos sobre pautas das mulheres que, atualmente, elas consideram como as mais importantes para comporem o plano

de lutas da CUT. A pauta sobre a violência contra a mulher esteve presente na resposta de todas as entrevistadas nesta questão. Percebemos que esta ainda é uma das grandes preocupações das mulheres, não somente com os casos que estas tomam conhecimento, mas a preocupação consigo mesmo:

*“A questão da violência contra mulher, outro ponto de pauta que ainda é...cada vez mais mulheres morrem por seus maridos, companheiros. Inclusive agora em Itaparica a companheira que é ativista foi assassinada, quer dizer, **ninguém tá escape...eu tô aqui conversando com você, mas meu marido é policial, e ele não é de política, e ele quando tá nervoso fica incontrolável. Vou dizer a você que é um homem que eu confio? É aquele lance, dormindo com o inimigo, um olho aberto e o outro fechado. Porque assim, a gente, mesmo que ele não fosse policial, mas homem não deve, assim, ainda não devemos confiar por inteiro. Ainda não devemos.**”* Secretária de Saúde da CUT-Ba. Entrevistada número 10. grifo nosso.

Percebemos neste depoimento a preocupação da sindicalista em relação ao próprio marido, ou seja, para esta, os inúmeros casos de violência contra a mulher que assistimos diariamente nos jornais, nas rádios e nas experiências contadas por pessoas próximas, fazem com que esta acredite que nenhuma mulher está livre de sofrer este tipo de violência. Destacamos também que a entrevistada ressalta que o seu marido não é de “política”, porém, outra entrevistada relata que no interior do movimento sindical há casos de dirigentes que cometem violência contra as suas companheiras:

*“[...]Eu já vi uma situação de uma empregada de um determinado sindicato que me ligou, estou indo aí agora, pegar você e levar pra delegacia, e levei na porta da delegacia, mas não podia exigir que a pessoa fizesse, quando chegou na porta da delegacia a pessoa voltou e disse que não ia fazer. Eu já vi outras situações, a pessoa ligar pra mim, você pode dar um socorro, posso dou, peguei o carro e levei até a delegacia, chegou na porta da delegacia não fez o registro. **E quem é esse companheiro? É um militante sindical, é um diretor sindical. Então como é questão cultural, não é o fato de estar no sindicato, ou estar na central, ou estar em outra esfera a nível social, mas é a incorporação que vai demorar ainda, isso é cultural, e isso não é tão fácil de tirar.**”* Secretária de Formação da CUT-Ba. Entrevistada número 5. grifo nosso.

Ou seja, o fato de ser sindicalista, de ser dirigente sindical, não exclui a possibilidade de esses homens exercerem violência contra suas companheiras, seja esta física, psicológica,

sexual, moral, etc. Percebemos o machismo, como destaca a própria entrevistada, presente no movimento sindical. Dessa forma, esta é uma pauta extremamente importante para ocupar um espaço nos planos de lutas da entidade.

Ademais, as entrevistadas também nesta questão das atuais pautas das mulheres, indicam a paridade e a participação nos altos cargos da central como algo para estar presente nas discussões e ações da entidade:

“Paridade que a gente tem que debater bastante mesmo, porque tem sindicato que ainda não respeita a questão da paridade. E a questão das mulheres estarem nos primeiros cargos, entendeu?! Porque homem não quer perder espaço pra mulher, homem não quer. Ele pode querer você do lado, mas ele não quer perder, não, ele não quer te dar...”. Integrante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 8. grifo nosso.

Por conta disso, de ainda existir uma dificuldade de muitos homens cederem espaços para as mulheres, todas as entrevistadas concordam com a cota (agora paridade) nas direções para maior participação delas nas diretorias. Todas as onze entrevistadas também consideram que ainda há essa necessidade das cotas para as mulheres.

“Muitíssimo importante. Muitíssimo importante. E é aquela coisa, né, não só ocupar, estar por estar, mas ocupar os primeiros escalões que a gente fala, né. Falo em diretoria, né, não em suplência, porque as vezes coloca só pra números...mas não, é preciso ocupar cargos efetivos, sim”. Integrante do coletivo de mulheres. Entrevistada número 8. grifo nosso.

Esta segunda também reforça a ideia de maiores participações em outros espaços, como cursos:

“Há, sim. Até pra elas mesmo começarem a entender que é preciso elas se inserirem, como eu te falei antes, elas terem capacitação pra tá lá no lugar. Participar mais de curso, de palestra, ler mais, que eu acho que é leitura que faz a pessoa, a leitura e o debate, entendeu?” Secretária de saúde da CUT-Ba. Entrevistada número 10. grifo nosso.

Na ideia original da cota para as direções, outras ações estavam incluídas nessa política afirmativa, como a luta pela creche nos eventos sindicais, a inclusão da questão de gênero nas atividades de formação da central, a participação proporcional de homens e mulheres nas atividades formativas, a contemplação da diversidade de gênero nos conteúdos de materiais de campanha e sindicalização, etc. Porém, nem todas essas questões foram

realizadas pela entidade. (FERREIRA, 2005; DELGADO, 1996). Essa é uma questão também ressaltada pela entrevistada abaixo:

*“A discussão da cota ela sempre foi polêmica, porque acaba, se você não discutir além daquilo que era do início, o objetivo de provocar a discussão, pra se ter um espaço mínimo e daí se ampliar, não ficar naquilo enquanto obrigação, você acaba ficando só naquilo mesmo, **bota quantidade, bota aí em qualquer lugar**, só pra dizer que a gente tá cumprindo as regras do jogo e não vai ser penalizado. Mas não tem a discussão mais ampla, às vezes dizem até brincando, agora eu quero a cota de homens, tem muita mulher. Como se o fato da gente ter sido minoria o tempo todo foi satisfatório porque a gente conseguiu um terço. **Então não é uma discussão ainda feita e amadurecida o suficiente**. Eu acho que foi importante como política inicial, a chamada política afirmativa, mas não é uma discussão que avançou. Por exemplo, o congresso nacional da central já definiu a paridade, mas **a gente vê a dificuldade da aplicabilidade disso na hora da composição das direções, na hora do compartilhamento de fato no poder**, quer dizer na prática isso ainda é difícil, volta e meia a discussão fica mais nisso, **cumpriu a cota? Mas pra chegar na paridade que é quase dobrar a cota, ela ainda é muito difícil na prática e na discussão**”.* Integrante do coletivo de mulheres. Entrevistada número 1. grifo nosso.

Como a literatura já nos afirmava, a cota para as direções nos sindicatos, e, nesse caso específico, na CUT, significou um grande avanço na luta por igualdade de participação das mulheres no movimento sindical. E mais recentemente também com a paridade. Porém, outro ponto, além das cotas, é a inserção nos cargos de poder da entidade, e esta é uma questão apontada pela maioria das entrevistadas. Ou seja, a conquista da cota e da paridade foi importante para as mulheres, mas o discurso e a prática devem ir para além disso. É necessário que essas ocupem os cargos com maior poder deliberativo na entidade, como presidência, tesouraria e secretaria-geral, como afirma esta entrevistada:

*“[...] Ainda tem muito a construir, a gente ainda não alcançou o que desejamos. **As mulheres não ocupam a presidência, as mulheres não ocupam a tesouraria, as mulheres não ocupam a secretaria-geral**, e não só aqui no estado, né, a gente sabe que isso também...então nós temos que melhorar essa participação, essa compreensão pra luta, pra construir juntos. **É juntas**”.* Secretária de formação. Entrevistada número 5. grifo nosso.

E esta corrobora a ideia da primeira:

“[...] Então hoje, a gente tem na central mulheres em pastas importantes na central e

que por falta de condição financeira elas não atuam, isso porque, ela não tá lá no poder da tesouraria do sindicato dela, né, na tesouraria da CUT não é uma mulher que tá pra viabilizar a participação das mulheres, então, esse é um problema da paridade. A gente fez a paridade, mas a gente não construiu o empoderamento da mulher, que é tá nos espaços de poder”. Vice-presidente da CUT-Ba. Entrevistada número 9. grifo nosso.

Os dois depoimentos destacados acima são de mulheres integrantes da atual direção da CUT-Ba, mas a ideia da necessidade das mulheres ocuparem os cargos de poder está presente não somente na fala das dirigentes, quanto também das não dirigentes, pois a convivência delas no coletivo de mulheres da CUT e também nos seus sindicatos, trouxe à tona a importância da presença das mulheres nos cargos de poder da entidade para que as suas questões passem a ter visibilidade e políticas sejam construídas e colocadas em ação.

Nesse sentido, todas as entrevistadas também concordam que seria importante ter uma presidente na CUT nacional, pois, para elas, as questões das mulheres seriam mais presentes nas pautas e no cotidiano da central. Há também, por parte de algumas, a necessidade de, com uma mulher na presidência da entidade, saber se esta irá de fato implementar políticas para as mulheres.

“Oh, no meu ponto de vista seria importante porque eu acho que tinha mais a delicadeza, tinha mais informações, tinha mais incentivo de chamar as outras mulheres, né. O homem eu não tenho nada contra, mas eu acho que uma mulher presidente seria muito importante”. Integrante do coletivo de mulheres. Entrevistada número 8. grifo nosso.

Esta ressalta o fato de nunca ter tido uma presidente na entidade:

“Lógico, até mesmo porque a gente nunca teve. E a gente precisa disso pra saber se realmente ela vai implementar as políticas públicas das mulheres”. Secretária de saúde da CUT-Ba. Entrevistada número 10. grifo nosso.

E esta as competências das mulheres para assumir cargos de poder:

“Eu acho, porque assim, a mulher, ela tem a mesma competência de um cara que esteja ali, temos tantas dirigentes boas aí, com uma bagagem assim de militância muito boa, muito ampla, então assim, por que não uma mulher hoje na presidência? Ou nacional? Ou estadual? Eu acho que deveria ter, sim, temos muitas companheiras boas aí, de luta, que vêm de movimentos assim grandiosos, de vitórias, e aí, por que não? Tem que ter, sim. Acho que deveria ter. Eu acho que a mulher, o papel da mulher dentro do nosso contexto, eu acho que, não é porque eu sou mulher, não, mas acho que valeria muito mais a

pena do que o mandato de um homem”. Integrante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 4. grifo nosso.

E quando nós questionamos as entrevistadas do motivo da presidência da CUT nacional nunca ter sido ocupada por uma mulher, muitas delas citam o machismo como um desses motivos, e outras consideram que é preciso uma maior união entre as próprias mulheres.

“Oxente! Machismo, patriarcado, não é, força, e até muitas vezes você ir pro enfrentamento na base da força mesmo, da força física, de quem fala mais alto, de quem bate mais na mesa, não é, de quem tem uma maioria, de quem pode. E muitas vezes a coerção, a força ela não tá só, diretamente, no gritar, na força bruta, não é, é uma força que não se submete a uma orientação de mulher, entendeu!? Mulher quando ela tá no espaço de poder, ela tem a dificuldade de coordenar a atividade, porque o homem, muitas vezes se sente inseguro com isso, não é, então, isso é um problema estrutural mesmo”. Integrante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 6. grifo nosso.

Esta ressalta a dificuldade dos homens cederem os espaços de poder:

“Acho que por conta dessa dificuldade, né, dessa cultura, dessa relação de poder que ainda é muito machista, né. Ainda é muito conservadora. A gente vê mesmo de companheiros até mais jovens, às vezes nem percebe, mas como vem dessa formação histórica que o homem é a figura principal, do conservadorismo, do machismo, de mandar, do poder, ainda é muito difícil, né, é muito difícil essa discussão, essa abertura de espaço. A mulher é que tem que conquistar, não tem uma cessão de espaço, não tem uma solidariedade de fato de espaço de poder, às vezes discute se tiver na brincadeira, mas na hora ali do vamos ver, é muito difícil dizer eu abro mão pra que as mulheres discutam, ocupem, é muito difícil. Até na hora de discutir quantas vagas pra tal fórum é muito difícil que se, que se discuta isso”. Integrante do coletivo de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 1. grifo nosso.

Aqui também a entrevistada ressalta que as mulheres são competentes e qualificadas:

“Eu acho que além da falta de oportunidade, é também a falta de interesse das mulheres. Eu acho que quando se aprova uma paridade, uma paridade que quando a gente coloca uma mulher, ou uma mulher é eleita pra estar em determinado espaço, ela não pode pensar que ela está ali naquele espaço porque um companheiro homem indicou, mas porque ela tem a qualificação e a capacidade de estar. Porque quando os homens estão ocupando

os cargos de tesouraria, presidência e secretaria geral, eles não fazem curso para isso, eles não têm qualificação para isso, eles estão, entendeu?! E as pessoas aceitam, então quando é uma mulher tem que exigir tanta qualificação, tanta formação?! Nós temos que estar porque nós também sabemos fazer a política". Secretária de mulheres da CUT-Ba. Entrevistada número 11. grifo nosso.

A partir desses depoimentos podemos perceber que o terceiro obstáculo – “a opinião de que os homens são os principais atores sociopolíticos nas entidades” – observado por Souza-Lobo (2011) para que as mulheres participem mais ativamente no movimento sindical, ainda está presente neste espaço. Com todos os avanços que percebemos no movimento sindical, com a inclusão de questões das mulheres nas pautas da central, das discussões nas resoluções de congressos e plenárias, as entrevistadas destacam como os papéis atribuídos a homens e mulheres na sociedade ainda influem sobre a participação das mesmas nos espaços de poder, inclusive reforçando a necessidade de desconstruir junto às próprias mulheres essa ideia do homem como a figura e o líder principal dentro das entidades sindicais e na sociedade como um todo.

Além dessa dificuldade apontada por Souza-Lobo (2011) e pelas entrevistadas, elas também revelaram outras dificuldades existentes para as mulheres participarem ativamente do movimento sindical, como em cursos, seminários, congressos, etc. A liberação por parte dos sindicatos foi algo citado pela maioria das mulheres. Ademais, existem ainda dificuldades por conta da falta de estrutura e apoio logístico para as mulheres; os afazeres domésticos, como o cuidado com os filhos e marido; e a falta de interesse das mulheres.

“Liberação do seu sindicato. [...] Porque se não fosse isso tinha mais, era mais efetivo a presença”. Integrante do coletivo de mulheres. Entrevistada número 8. grifo nosso.

O apoio do sindicato também é ressaltado neste depoimento:

*“Primeiro é o apoio, se elas vão por entidade, é o apoio logístico, né. Quer dizer, eu disse não assim, mas às vezes até pra apoio logístico você tem que insistir e dizer, não no sentido que eu tô pedindo licença pra ir, mas dizer, **estou participando de tal atividade, preciso disso e preciso daquilo, né, pra insistir**. Tem outras que não conseguem buscar isso da sua entidade. **Vê as vezes que pra outra atividade tá a disposição fácil, ou o carro, ou o recurso, ou dinheiro, ou funcionário, ou telefone, e as vezes pras mulheres participarem, não. Esse apoio pra participar é difícil, ou até pra dizer que a atividade não é importante. E por quê que vai se a atividade não é importante. E outros a própria agenda pessoal, o***

cuidado com a família, não só quem tem casa, mas a questão do cuidado na sociedade que é majoritariamente das mulheres. Se ela não tem marido e filho pra cuidar, tem mãe, tem pai, algum outro parente que depende. Porque de um modo geral, quando pai e mãe, ainda mais nas características nossa hoje da população aumentando a expectativa de vida, quando tem necessidade, problema de saúde, tudo de um modo geral quem cuida são as mulheres, né, não são os homens”. Integrante do coletivo de mulheres. Entrevistada número 1. grifo nosso.

Percebemos que as resistências e os obstáculos para a plena participação das mulheres na entidade assumem formas sutis, construídas no cotidiano, expressando uma maneira do machismo se manifestar.

Em relação aos afazeres domésticos, das onze entrevistadas, dez realizam os trabalhos domésticos, e das casadas e em união estável, todas afirmaram que seus companheiros compartilham esses trabalhos, porém, ressaltam que este compartilhamento não ocorre na mesma proporção. Ou seja, essas mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos.

“Claro! Qual é a mulher que não realiza trabalho doméstico? Ontem eu lavei o banheiro era 00:30 pra tomar banho, porque eu não tomo banho num banheiro sujo. Eu mesmo sujo, mas eu tenho que lavar. Era 00:30 e eu tava lavando, então eu tava fazendo trabalho doméstico. Eu tenho um kitnetzinho, então eu cuido, eu não gosto que outras pessoas cuidem. Como eu fico o tempo todo fora, mas precisa fazer em algum momento, então”. Secretária de formação da CUT-Ba. Entrevistada número 5. grifo nosso.

Esta entrevistada detalha a sua rotina diária:

“Claro. Muito. Oh, eu acordo 04:00, 04:30, 05:00, aí faço, boto a água do café no fogo, pego a comida que já está pré-cozida que eu deixo já assim, no domingo já, eu faço tudo isso no domingo, faço feijão pra semana toda, as carnes eu pego tempero e deixo pra fazer no dia, que meu filho não gosta de comer comida dormida. Aí geralmente todos os dias, todo santo dia eu acordo, vou direto pro café, nem tomo banho, vou fazer o quê, passar a roupa do menino pra ir pra escola, limpar a casa, fazer o café, assim arrumar o pão, essas coisas e, infelizmente o menino tem 14 anos, mas até hoje, tô tentando botar ele, adequar ele, pra ele se organizar, mas ele não se organiza, é bagunçado demais. Aí o pai, por outro lado também, às vezes me ajuda, ele fica passando a roupa enquanto eu tô, porque eu não consigo dia de domingo ficar limpando...oh, fazendo comida pra semana toda, que eu chego, às vezes a gente vai pra casa de minha mãe, almoça lá, aí volta, tenho que ficar trabalhando

em cima do almoço da semana toda, no domingo mesmo, e durante a semana toda eu também faço a comida todo dia, antes de sair". Secretária de Saúde da CUT-Ba. Entrevistada número 10. grifo nosso.

A partir deste segundo depoimento, percebemos a longa jornada diária dessa entrevistada, com o preparo do almoço para a semana durante o final de semana. E esta também revela a ajuda que o companheiro “às vezes” oferece a mesma. Não é possível identificar, somente a partir do depoimento, o que significa o “às vezes” na ajuda do marido a nossa entrevistada, mas é possível identificar que esta fica responsável por grande parte das tarefas domésticas.

Em sua pesquisa, Souza-Lobo (2011) havia identificado que as responsabilidades das mulheres no âmbito doméstico era um dos obstáculos para sua maior participação no movimento sindical. Neste caso, apesar das dez entrevistadas realizarem trabalhos domésticos em suas residências, em nenhum dos casos esta tarefa foi apontada como obstáculo para participação nas atividades da CUT. Isto significa que as mulheres dividem seu tempo entre o trabalho, a casa e as atividades sindicais, mesmo que para isso, como afirma a entrevistada acima, seu dia seja iniciado às 04:30 da manhã.

Essa questão nos remete ao questionamento sobre a utilização do tempo livre das entrevistadas, pois, diante deste cenário, muitas revelam que utilizam o tempo livre para descansar ou, em muitos casos, cuidar dos filhos, preparar o almoço para a semana:

“No meu tempo livre hoje, a gente como dirigente sindical não tem tempo livre, né. Praticamente são 24h trabalhando, ainda mais...eu tava ali falando com a menina nestante que a gente no ramo de transporte como rodoviário, a gente não tem tempo de nada, porque eu acho que é uma das bases que mais suga a direção, a gente tá o tempo todo com um problema pra resolver, então o pouco tempo que eu tenho, eu reservo pra cuidar um pouco do meu filho.” Secretária-geral adjunta da CUT-Ba. Entrevistada número 2. grifo nosso.

Além daquelas que afirmam não possuir um tempo livre:

“Quando eu não tô no movimento sindical, eu tô na produção, né, lá em casa na produção, ou mesmo quando eu tô na comunidade, quando eu não tô na produção, tô fazendo trabalho de organização comunitária.” Vice-presidente da CUT-Ba. Entrevistada número 9. grifo nosso.

Através dessas entrevistas, percebemos que a inserção no movimento sindical adiciona uma jornada a mais na vida das mulheres, reduzindo o seu tempo livre. Porém, é do desejo

dessas entrevistadas participarem desse movimento, inclusive das suas direções. Com isso, necessitamos da desconstrução da ideia corrente na sociedade que o trabalho doméstico, o cuidado do filho e da casa são responsabilidades apenas das mulheres, pois, como vimos, a entrada das mulheres no mercado de trabalho não retira dessas a responsabilidade com os afazeres domésticos, e, neste caso, a sua inserção no movimento sindical também não retira essa chamada responsabilidade atribuída às mulheres.

Ademais, destacamos que a política de cotas a paridade da CUT não retirou ou removeu os obstáculos invisíveis que o machismo e o sexismo impõem às mulheres no interior da central. Ele se refaz e assume diversos sentidos cujo reconhecimento formal da necessidade de participação das mulheres convive com práticas sutis de falta de apoio, negligência e desprezo para com a atuação das mulheres na entidade. Neste sentido, apesar das mudanças na cultura política acerca da presença das mulheres no seu interior, persistem formas de exclusão nos espaços de poder e decisão que as mulheres enfrentam dentro e fora do movimento sindical.

Considerações finais

Ao longo desta pesquisa buscamos compreender qual o local ocupado pelas mulheres nas direções da maior central sindical brasileira, a Central Única dos Trabalhadores. Para isso foi necessário, em primeiro lugar, recuperar algumas discussões sobre o sindicalismo brasileiro, em especial sobre a questão das mulheres neste movimento. Discutimos durante o primeiro capítulo algumas das mudanças ocorridas no movimento sindical brasileiro, desde sua atuação durante a década de 1980, com a deflagração de greves gerais, na década de 1990 com o início das políticas neoliberais, que provocaram mudanças no perfil do trabalhador e do dirigente sindical, trazendo novos desafios para o movimento sindical, até a década de 2000, com a chegada do Partido dos Trabalhadores ao governo, que possui fortes ligações com nosso objeto de estudo, a CUT.

Destacamos a importância do conceito de gênero para este trabalho que, como afirmamos, apesar de não ter sido possível apresentar uma grande discussão sobre o tema, consideramos que a categoria nos permitiu compreender as dificuldades que as mulheres ainda enfrentam na sua participação nas direções da CUT. Ou seja, a construção social do homem como líder nato e com maior capacidade de ocupar cargos de liderança em relação às mulheres é algo ainda bastante presente no interior da entidade.

Foi possível identificar que a luta por maior participação das mulheres na CUT remonta desde a sua criação, tanto que a central foi fundada em 1983, e recentemente, em 2016, a entidade comemorou, na sede nacional, em São Paulo, 30 anos de políticas para as mulheres. O evento foi mediado pela secretária de mulheres da CUT nacional, Junéia Martins. Para a secretária, sem a participação das mulheres, o sindicalismo não teria conquistado tantas vitórias para a classe trabalhadora. Afirmou ainda que a história da luta das mulheres na CUT foi possível pela articulação com os movimentos populares e o movimento feminista.

Desde a sua criação até o momento atual ocorreram diversos debates na entidade sobre as demandas específicas das mulheres. Estas lutaram para apontar, como destaca Souza-lobo

(2011), que a classe operária tem dois sexos, ou seja, que as mulheres experimentam de forma diferente o mercado de trabalho em relação aos homens. Dessa forma, o movimento sindical não poderia negligenciar as suas questões, demandas e reivindicações. Os primeiros congressos sobre as demandas das trabalhadoras, realizados nos sindicatos, possibilitaram às mulheres inserir nos debates e nas pautas sindicais as suas questões. Foi a partir deste esforço que foi criada na CUT, ainda na década de 1980, a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT, que promoveu, desde a sua fundação, seminários, debates e ações para dar visibilidade às mulheres e às suas demandas na entidade.

Outro momento de grande importância na CUT sobre as políticas para as mulheres apresentados nesta pesquisa foi a criação da cota de 30% nas suas direções. Discutimos a importância dessa ação, reconhecida pela literatura e também por nossas entrevistadas como necessárias para o aumento da participação das mulheres na entidade. A conquista mais recente sobre essa questão foi a adoção da paridade nas direções cutistas, ou seja, a partir da gestão de 2015 todas as CUTs estaduais e a CUT nacional devem ter 50% de homens e 50% de mulheres na direção.

Mais recentemente, em 2004, a entidade criou a secretária nacional da mulher trabalhadora, a qual deve: elaborar, coordenar e desenvolver políticas no interior da CUT para a promoção das mulheres trabalhadoras, na perspectiva das relações sociais de gênero, raça e classe, subsidiando as instâncias horizontais e verticais e as entidades filiadas nos seus respectivos âmbitos; organizar as mulheres trabalhadoras para intervir no mundo do trabalho e sindical sobre as questões que interferem na vida destas mulheres enquanto trabalhadoras⁶¹.

Discutimos também neste estudo a conexão entre o movimento feminista e o movimento sindical, como a articulação de ambos auxiliou na compreensão das sindicalistas quanto às especificidades das mulheres no mercado de trabalho, no movimento sindical e na sociedade como um todo. As entrevistas com as integrantes do coletivo de mulheres da CUT-Ba nos permitiu perceber que, também nos dias atuais, ainda há essa articulação entre os dois movimentos, principalmente com as ações promovidas pela central em conjunto com a Marcha Mundial de Mulheres. Além disso, o coletivo de mulheres possui um projeto de curso de formação, ainda não posto em prática, de promover discussões com as suas integrantes sobre a história do movimento feminista e os temas e questões abordados por este movimento.

Todas essas ações que identificamos a partir da revisão bibliográfica serviram de apoio

⁶¹ Essas atribuições constam no site da entidade: <<<https://cut.org.br/secretarias/mulher-trabalhadora-b18a/>>>. Acesso em: 18 de setembro de 2017.

para nossa investigação sobre o cumprimento da cota de participação das mulheres e, mais recentemente, a paridade, e para além disso, o local ocupado pelas mulheres nessas diretorias. Ademais, quais as ações promovidas pela entidade, após a criação da secretaria de mulheres, para aumentar a participação delas nas direções.

Além disso, a participação das mulheres no mercado de trabalho nos possibilitou verificar quais as mudanças e as persistências nas desigualdades com os homens, pois, como apontava a literatura, historicamente as mulheres ocupam os postos mais precários, recebem os menores rendimentos e, adicionado ao trabalho realizado no âmbito doméstico, possuem uma jornada de trabalho maior que os homens.

Com isso, nossa pesquisa, com o auxílio dos dados da PNAD, demonstrou que há mudanças positivas para as mulheres no mercado de trabalho, como a mudança na concentração nas faixas de salário mínimo, passando estas da faixa de “até um salário mínimo” para a faixa de “um até dois salários mínimos”. Esta segunda faixa também é a de maior concentração dos homens. Ressaltamos que tanto os rendimentos dos homens quanto os das mulheres no Brasil são, em geral, de baixos salários, como apresentados nas tabelas 8 e 9 do segundo capítulo.

Uma persistência verificada sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho diz respeito à posição “trabalho doméstico”, que historicamente é ocupado por mulheres negras. Apesar de no período analisado, 2004-2014, a participação das mulheres nesta ocupação ter diminuído, passando de 20,4%, em 2004, para 15,6%, em 2014, em relação aos homens não houve uma significativa mudança, sendo a participação deles, para o mesmo período de 1,2% e 1,1%. E como discutimos, o trabalho doméstico é marcado por baixos salários, baixa formalização e jornadas exaustivas de trabalho. Sobre a diminuição das mulheres na ocupação do trabalho doméstico, Braga (2014) destaca que, a partir das entrevistas realizadas com os trabalhadores de telemarketing em São Paulo, ao entrevistar diversas mulheres jovens, filhas de empregadas domésticas, seduzidas pelos novos postos formais de trabalho, surgidos no setor de serviços a partir dos anos 2000, pôde perceber que elas viam no emprego de telemarketing a oportunidade de obter direitos trabalhistas e conciliar o trabalho com a faculdade no período da noite, possibilidade que elas não encontravam com o trabalho doméstico, por conta das jornadas excessivas e irregulares.

Destacamos também que, como afirma Braga (2014), o setor do telemarketing também é marcado pela precarização, sendo no Brasil, com exceção da Índia, um dos países com os

mais baixos salários no mundo, além da alta taxa de rotatividade e condições precárias de trabalho. E, como afirma o autor, o setor de telemarketing também é majoritariamente composto por mulheres, também por jovens e não brancos.

Por conta dessas e outras questões discutidas ao longo do segundo capítulo, consideramos a necessidade do movimento sindical promover ações que busquem acabar com as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Delgado (1996), ainda que o movimento sindical represente prioritariamente o setor formal, e como sabemos, há um grande contingente de mulheres inseridas no setor informal, este espaço de luta é fundamental para as mulheres que buscam ser reconhecidas como sujeitos portadores de direitos.

Buscamos então, através das resoluções de congressos e plenárias da CUT, identificar as discussões da entidade quanto às questões das mulheres. Pudemos observar que há um crescimento dos debates sobre as demandas das mulheres, do reconhecimento da sua particularidade, da sua dupla e, muitas vezes, tripla jornada de trabalho, a denúncia sobre os menores salários recebidos pelas mulheres, da menor participação sindical, inclusive da falta de representatividade delas nos altos cargos de poder da central. Nas suas resoluções, a central apresenta diversas propostas de ações para o enfrentamento dessas desigualdades, como a pressão diante do poder público pela elaboração de políticas sobre o mercado de trabalho voltadas para as mulheres, como a criação de mecanismos que impeçam o empresariado contratar homens e mulheres para o mesmo trabalho com salários diferentes. Além da proposta de mobilização para aumento da licença maternidade para 180 dias, seguida da licença paternidade de 180 dias, sem prejuízo salarial, e, como afirmamos anteriormente, esta proposta afirma, mais uma vez, que o cuidado com os filhos não é somente uma responsabilidade das mulheres. Vimos que, segundo Bruschini (2007), na atualidade, os filhos não atuam como um impedimento na inserção das mulheres no mercado de trabalho, porém as responsabilidades domésticas adicionam uma segunda jornada de trabalho para elas.

Além dessas questões, ao longo das resoluções, a entidade também propõe ações como campanhas de sindicalização voltadas para as mulheres, orientação para a criação de secretarias de mulheres em todos os sindicatos filiados; aplicação da política de cotas de gênero para órgãos diretivos da estrutura vertical, delegações aos congressos e outros âmbitos de deliberação e na composição das delegações que representem a central em eventos externos; ampliação e fortalecimento da participação e da organização das mulheres nos sindicatos, nas Estaduais da CUT, nos Ramos e na CUT Nacional, e eliminação das práticas

que excluem ou dificultam a participação de mulheres no movimento sindical, tais como machismo, assédio e horário de reuniões; e colocar em prática políticas para incentivar a participação de mulheres nos lugares de decisão e representação, e dar-lhes apoio material e político à sua organização.

A partir das entrevistas realizadas com as integrantes do coletivo de mulheres da CUT, percebemos que muitas dessas ações ainda não são realizadas na entidade. Segundo as ativistas sindicais ainda há diversos sindicatos que não possuem secretarias de mulheres e nem cumprem a cota de 30% de participação nas direções, sendo necessária uma cobrança mais efetiva da CUT nesse sentido. Além disso, a participação nos congressos da central, nas mesas de discussão desses congressos e nas mesas de negociação com o empresariado, a paridade não é levada em consideração, e esta tem sido uma reivindicação por parte das mulheres cutistas.

Ademais, através da nossa pesquisa foi possível perceber que, apesar da aprovação da paridade, as mulheres continuam ausentes dos cargos de maior poder deliberativo dentro da CUT nacional: presidência, secretaria-geral e tesouraria. Ou seja, persiste a exclusão das mulheres dos altos cargos da central, desta forma a paridade de participação no poder político não se realiza efetivamente. Sobre essa questão, uma entrevistada afirma que:

*“Eu acho que a CUT precisa melhorar, e cobrar pra gente ocupar cargos, porque nós mulheres na maioria somos sempre segundo. Eles disseram no último congresso, que foi justamente quando eu entrei, **que iria lutar pela paridade tanto na plena, como no executivo**, mas isso de fato, pra mim, precisa ser cobrado melhor. E, principalmente, em cima dos sindicatos. Se você for fazer entrevista aí com a maioria das mulheres dos sindicatos, são sempre diretoras de base. Quase nenhuma mulher tem cargo no sindicato, então quem precisa trabalhar isso em cima do sindicato é a CUT”*. Secretária-geral adjunta. Entrevistada número 2. grifo nosso.

Através desta, e de outras entrevistas e da observação no coletivo de mulheres, percebemos que é desejo das mulheres ocupar cargos com poder de decisão nos seus sindicatos e também na central sindical, fato que não está ocorrendo. Depois da aprovação da paridade, no 11º congresso, em 2012, para a gestão de 2015-2019, quando a paridade já estaria em vigor, foram criados 14 novas secretarias na direção da CUT nacional, não havendo redução no número de participantes homens na entidade, como apresentamos na tabela 17. Ou seja, como diversas mulheres afirmaram durante as entrevistas, ainda há uma

dificuldade dos homens abrirem o espaço para a participação das mulheres na central, principalmente nos altos cargos de comando. Como afirmamos ao longo desta pesquisa, percebemos que ainda há mecanismos sutis no interior da central, como este do aumento de secretarias, que criam obstáculos para a plena participação das mulheres nas suas direções.

A partir da nossa participação das reuniões do coletivo de mulheres da CUT podemos afirmar a ação e preocupação delas sobre a sua inserção na entidade e nos sindicatos a que pertencem. Para elas, a CUT precisa cobrar efetivamente dos sindicatos ações para promover o aumento da participação das mulheres, como criação da cota para direções, que muitos ainda não possuem, a criação das secretarias de mulheres e as campanhas de sindicalização voltadas para mulheres. Outra preocupação bastante presente é a participação das mulheres nas mesas de negociação, pois, elas afirmam que as demandas específicas das mulheres apenas são colocadas em pauta quando elas estão presentes. Ademais, percebemos que muitas mulheres no coletivo consideram que a união e luta das mulheres irão promover as melhorias que elas desejam. Para isso, “É preciso ter coragem. É preciso vencer dentro da CUT”.⁶²

Durante as entrevistas, algumas mulheres que não são diretoras da atual gestão da CUT-Ba revelaram ter vontade de assumir um cargo na direção.⁶³ Além do que, como afirmado pelas entrevistadas, a inserção das mulheres nas direções da central tem promovido um aumento das pautas dessas nos planos de ação da central. Ou seja, é de extrema importância a participação das mulheres nas instâncias de poder para que suas demandas específicas estejam na pauta e no cotidiano da CUT.

Por fim, é necessário lembrar que esta pesquisa apresentou apenas uma fotografia parcial da inserção das mulheres no movimento sindical, investigando como as lideranças sindicais femininas participam da principal central sindical brasileira. No entanto, ainda são necessárias pesquisas mais amplas e com outras entidades com culturas sindicais distintas para se ter um conhecimento mais aprofundado das formas de inserção das mulheres no movimento sindical. Em outros termos, culturas e tradições sindicais distintas implicam em tratamento diferenciado em relação às demandas e inserção das mulheres? O que muda e o que se mantém quando se confrontam correntes políticas diversas com relação à problemática das mulheres? Essas são questões que um desdobramento desta poderá enfrentar, ao tempo que outras questões referentes a própria ação das mulheres no interior da atividade sindical

⁶² Fala de uma integrante do coletivo de mulheres na reunião do dia 27 de junho de 2017, na CUT-Ba.

⁶³ A integrante do coletivo de mulheres, entrevistada número 7, por exemplo, quando questionada se já ocupou algum cargo na direção da CUT, afirmou: “Não. Ainda não, mas se me derem espaço”.

poderão provocar para os estudiosos e ativistas do movimento sindical e feminista.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2002. 327 f. Tese – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – Universidade de São Paulo, São Paulo. 2002.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Revista Sociologia e Política**. Curitiba, 2002. p. 71-94.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho produtivo e reprodutivo na vida cotidiana. **Revista ABET**, João Pessoa, v IX, n. 02, 2010. p. 53-70.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas. 7º ed, 2003. 200 p.

ARAÚJO, Ângela. Gênero nos estudos de trabalho (Para lembrar Elizabeth Souza Lobo). In: MORAES, Maria Lygia (Org.). **Gênero nas fronteiras do sul**. São Paulo: PAGU/ Núcleo de Estudos de Gênero – UNICAMP, 2005. p. 85-96.

ARAÚJO, Ângela; FERREIRA, Verônica. Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical (1978-1988). **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, n. 10/11, 1998. p. 55-81.

_____. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel (Org.). **Trabalho e gênero: mudança, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34. 2000. p. 309-346.

BOITO JR. Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil. In: BOITO JR. **O sindicalismo na política brasileira**. São Paulo: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. 2005. p. 185-222.

_____. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do call center. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, 2014. p. 25-52.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.).

Organização, Trabalho e gênero. São Paulo: Editora SENAC. 2008. p. 43-87.

_____. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. **Mulher e trabalho.** Porto Alegre: FEE, v. 02, 2001. p. 95-105.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos Feministas.** 1994. p. 179-199.

_____. Gênero e trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação (1985-1995). In: ROCHA, Maria Isabel (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios.** São Paulo: Editora 34. 2000. p.15-38.

_____. Trabalho de mulheres executivas. **Cadernos de pesquisa.** São Paulo, v. 34, n. 121. 2004. p. 105-138.

_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa.** São Paulo, v.37, n. 132. 2007. p. 537-572.

BUTLER, Judith. Sujeitos do sexo/gênero/desejo. In: _____. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. p. 15-60.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. **Estudos feministas.** Rio de Janeiro, v.2, n° 1, 1994. p. 271-290.

_____. Feminismo e movimento sindical. In: Costa, Ana Alice; Sadernberg, Cecília. (Orgs.). **O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas.** Salvador: NEIM/UFBA, 2008. p. 23-47.

CARDOSO, ADALBERTO. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno do CRH.** Salvador, v. 28, n. 75, set/dez 2015. p. 493-510.

CARVALHAL, Terezinha. A inserção da mulher no sindicato: uma leitura geográfica da questão de gênero. **Revista perspectiva geográfica.** Marechal Cândido Rondon, n. 1, 2005. p. 71-87.

_____. A questão de gênero na perspectiva sindical. **Revista Pegada.** São Paulo, v. 2, n. 1, 2001.

CASTRO, Mary. Gênero e poder no espaço sindical. **Estudos feministas,** Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, 1995. p. 29-51.

COSTA, Ana Alice. As mulheres no sindicato. **Revista feminismos**. Salvador, v.2, n. 2, maio-ago 2014. p. 40-52.

COSTA, Ana Alice; SARDENBERG, Cecília. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, Ana Alice; SARDENBERG, Cecília. (Orgs.). **O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: NEIM/UFBA, 2008. p. 23-47.

DELGADO, Maria Berenice. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu. (Orgs.). **Mulher e política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998. p. 209-224.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**. Salvador, n. 24/25, 1996. p. 21-40.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. São Paulo, **Cadernos de campo**, n. 14-15, 2006. p.1-382.

_____. Reconhecimento sem ética? São Paulo, **Lua Nova**, n. 70, 2007. p. 101-138.

FERREIRA, Verônica. **Sindicatos: espaço para a atuação das mulheres? Um estudo sobre a participação das mulheres em sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores num cenário de reestruturação produtiva (1986-1999)**. 2005. 226 f. Dissertação – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo. 2005.

GALVÃO, Andréia. **A CUT na encruzilhada: dilemas do movimento sindical combativo**. Revista Ideias. Campinas, v. 09. 2003.

GARCIA, Ivete. **As operárias do ABC, reestruturação produtiva, relações de gênero e participação feminina nos anos 1990**. 2005. 118 f. Dissertação. Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Paulo. 2005.

GOLDMAN, Wendy. As origens da visão bolchevique: amor sem entraves, mulheres livres. In: **Mulher, Estado e Revolução**. São Paulo: Boitempo. 2014. p. 19-96.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**. v.37, nº132, 2007, p. 595-609.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**. São Paulo, n. 17/18, 2001. p. 139-156.

KERGOAT, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: HIRATA, Helena (Org.). **Divisão capitalista do trabalho**. Revista Sociologia. São Paulo. 1989. p. 88-96.

LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: IPEA. 2013. p. 53-80.

LIMA, Maria Ednalva. Mulheres na CUT: uma história de organização e conquista. In: SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Bethânia; FERREIRA, Verônica (Orgs.). **Mulher e Trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Recife: SOS Corpo – Instituto para a Democracia. 2005. p. 59-66.

_____. Referencial de gênero nas pautas sindicais de negociação. In: SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Bethânia; FERREIRA, Verônica (Orgs.). **Mulher e Trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Recife: SOS Corpo – Instituto para a Democracia. 2005. p. 113-117.

LEONE, Eugênia; TEIXEIRA, Marilane. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical**. In: XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais. Caxambu. 2010.

MELO, Hildete. Globalização, políticas neoliberais e relação de gênero no Brasil. In: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau (Orgs.). **Mulher e política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo. 1998. p. 55-70.

MONTAGNER, Paula. A reestruturação produtiva e o desemprego da mulher. In: COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora; LIMA, Maria; SOARES, Vera (Orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil. 2004. p. 71-80.

NORONHA, Eduardo. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. **Revista Lua Nova**. São Paulo, n. 76, 2009, p. 119-168.

PICHLER, Walter. Tendências da sindicalização no Brasil: 1992-2009. **Revistas Eletrônicas Fundação Econômica e Estatística**. Porto Alegre, v. 38, n. 3, 2001. p. 37-46.

OLIVEIRA, Paulo; CARVALHO, José. Desigualdade de gênero na duração do desemprego e seus efeitos sobre os salários aceitos no Brasil. **Revista Econômica do Nordeste**. v. 40, n. 4. 2009. p. 833-850.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Perfil do trabalho decente**. Brasília e Genebra: OIT. 2009.

PINTO, Celi Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista Sociologia Política**. Curitiba, v. 18, n.º 36, jun 2010. p. 15-23.

RODRIGUES, Irám, trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**. Salvador, v. 28, n. 75, set/dez 2015. p. 479-491.

RODRIGUES, Leôncio. O declínio das taxas de sindicalização: a década de 1980. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 13, 1998. p. 41-66.

RODRIGUES, Leôncio; CARDOSO, Adalberto. **Força sindical: uma análise sociopolítica**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. 2009.

ROUSSO, Henry. O arquivo ou o indício de uma falta. **Revista Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, n. 17, 1996. p. 1-7.

SAFFIOTI, Heleieth. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina. **Uma questão de gênero**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. 1992.

_____. Gênero, patriarcado e violência. São Paulo: Editora Fundação perseu Abramo. 2004.

SARDENBERG, Cecília; MACEDO, Márcia. Relações de gênero: uma breve introdução ao tema. In: COSTA, Ana Alice; RODRIGUES, Alexnaldo; VANIN, Iole (Orgs.). **Ensino e gênero: perspectivas transversais**. Salvador: UFBA/NEIM, v.1, 2011. p. 19-38.

SANTANA, Marco Aurélio. O “novo” e o “velho” sindicalismo: análise de um debate. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, n. 10/11, p. 19-35, 1998.

_____. Para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**. Salvador, v. 28, n. 75, set/dez 2015. p. 453-456.

SILVA, Jair. **Racismo e sindicalismo: reconhecimento, redistribuição e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil (1983-2002)**. 2008. 391 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo. 2008.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & realidade. Porto Alegre. 1995.

_____. A mulher trabalhadora. In: PERROT, Michelle; FRAISSE, Genevieve (Orgs.). **História das mulheres no ocidente**. Porto: Afrontamento, 1991. p. 442-475.

SILVA, Sandro; PEREIRA, André. Sindicalismo e gênero no Brasil: a dinâmica recente. **Revista Vernáculo**. Curitiba, n. 36, 2015. p. 47-83.

SOARES, Cristiane. OLIVEIRA, Sonia. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. In: **XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP**, 2004, Caxambu-MG

SOUSA, Juliana. **As mulheres em luta pelos espaços de poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. 2011. 164 f. Dissertação – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo. 2011.

SOUZA, Laumar; GUIMARÃES, Iracema; BISPO FILHO, Leormínio. (Des)Igualdades nas estratégias de inserção feminina durante a exacerbação da crise no mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador. **Revista ABET**. João Pessoa, v. VII, n. 2, 2008. p. 50-74.

SOUZA LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 2011.

TABAK, Fanny. A década da mulher como forma de participação e pressão política: avaliação e balanço. In: **IX Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais – ANPOCS**, 1985.

THOME, Candy Florêncio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. Revista Tribunal Regional do Trabalho, Belo Horizonte, v. 55, n. 85, jan./jun. 2012.

THOMPSON, Edward. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. São Paulo: Editora Paz e Terra. 2004.

Anexo 1 – Roteiro utilizado para as entrevistas

1) Identificação pessoal

1) Nome:

2) Grau de escolaridade na atualidade

a) Analfabeto

b) Ensino fundamental incompleto c) Ensino fundamental completo

d) Ensino médio incompleto e) Ensino médio completo

f) Ensino superior incompleto g) Ensino superior completo

h) Especialização i) Mestrado

j) Doutorado

3) Qual sua formação profissional?

4) Qual o setor de atividade econômica?

5) Qual o cargo que ocupa em seu local de trabalho?

6) Raça/Cor (auto identificação)

a) Amarelo

b) Indígena

c) Pardo

d) Preto

e) Branco

7) Situação conjugal

a) Solteiro b) Casado c) Divorciado

d) União Estável e) Viúvo

8) Você tem filhos? Quantos? Não.

8.1) Moram com você?

8.2) Qual a idade dele(s)

9) Qual sua idade?**10) Renda mensal (bruta):**

- a) 1 a 2 Salários Mínimos b) 2 a 3 Salários Mínimos
c) 3 a 4 Salários Mínimos d) 5 a 6 Salários Mínimos
e) 7 a 8 Salários Mínimos f) 9 a 10 Salários Mínimos
g) Mais de 10 Salários Mínimos

10.1) Renda mensal da família

- a) 1 a 2 Salários Mínimos b) 2 a 3 Salários Mínimos
c) 3 a 4 Salários Mínimos d) 5 a 6 Salários Mínimos
e) 7 a 8 Salários Mínimos f) 9 a 10 Salários Mínimos
g) Mais de 10 Salários Mínimos

11) Você mora em casa própria, financiada ou alugada?**12) O que você costuma fazer no seu tempo livre?****2) Relações familiares****13) Sua inserção na CUT trouxe alguma mudança nas relações familiares? Qual/quais?****14) Você realiza trabalhos domésticos?****15) O trabalho doméstico é compartilhado?****16) Sua inserção na CUT trouxe alguma mudança nas relações com amigos/as?****3) Relação com o sindicalismo****17) Há quanto tempo atua como dirigente sindical?****8) Há quanto tempo atua na CUT?****19) Qual cargo você ocupa na diretoria da central atualmente?**

- 19.1) Quais cargos já ocupou na CUT? Enumere
- 20) Você já participou de outras gestões da diretoria na central? Quantas?
- 21) Você considera que há uma preocupação da CUT em aumentar a participação das mulheres na direção da central? Aponte as principais iniciativas?
- 22) Na prática sindical cotidiana, qual o lugar ocupado pelas questões, problemas e preocupações associadas à questão da mulher na ação sindical cutista?
- 23) Como você avalia a participação das mulheres na direção da central?
- 24) Você verificou alguma mudança nas pautas da central quanto as demandas específicas das mulheres quando estas participam da diretoria? Quais?
- 25) Você constatou mudanças na cultura sindical cutista com a incorporação de demandas específicas das mulheres? Exemplifique.
- 26) Como os dirigentes reagem efetivamente, na sua prática cotidiana, com a incorporação das pautas específicas das mulheres?
- 27) A CUT tem estimulado a participação das mulheres negras nas direções sindicais? Em caso afirmativo, de que forma a central tem feito isso?
- 27.1) O que acha das cotas para mulheres na CUT?
- 28) Você considera que ainda há necessidade das cotas para incentivo à participação feminina?
- 29) Você considera que seria importante ter uma mulher como presidente da CUT nacional? Por quê?
- 29.1) Por que nunca houve uma mulher como presidente da CUT?
- 30) Você possui dificuldades em participar das reuniões, assembleias e atos da central cujo tema versa sobre questões específicas sobre as mulheres? Por quê?
- 31) Em sua experiência como sindicalista, quais as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres para participar das atividades sindicais?
- 31.1) Quais as iniciativas da cut para enfrentar essas dificuldades?
- 32) Durante congressos e outras atividades, a CUT disponibiliza creches para as crianças?
- 33) Atualmente, quais pautas específicas das mulheres que você considera mais

importantes para a ação sindical?

34) Você considera importante que para atuar como uma dirigente sindical a mulher possua uma visão feminista?

35) Qual a relação da cut com o movimento feminista?

36) Na sua opinião quem representaria de modo mais genuíno a luta das mulheres?

37) A CUT já realizou alguma atividade sobre relações de gênero destinada aos homens da central?

38) Você já participou de alguma organização política (partidária ou não partidária)?

Anexo 2 – Fotos

Foto 1 - Encontro de mulheres da CUT-BA: “Mulher e poder: no trabalho, no sindicato e na política”. 13 de agosto de 2016. Em Salvador-Ba.



Foto 2 - Encontro de mulheres da CUT-BA: “Mulher do campo e da cidade: com saúde e igualdade”. 21 de outubro de 2016. Feira de Santana-Ba.



Foto 3 - Reunião do coletivo de mulheres da CUT-BA. 27 de junho de 2017. Sede da CUT-Ba, em Salvador.



Foto 4 – 11º Plenária-congresso extraordinário da CUT-Ba. 07 e 08 de julho de 2017. Hotel Real Classic, Salvador-Ba.



Foto 5 – Grupo de discussão sobre as demandas das mulheres no 11º Plenária-Congresso da CUT-Ba. 07 e 08 de julho de 2017. Hotel Real Classic, Salvador-Ba.